



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Kohti aktiivista toimijuutta

Vertaistoimintaryhmä Koala tukemassa yksilön kasvua subjektiksi

Miia Lusa

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko (210 op)

12 / 2015

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Miia Lusa	Sivumäärä 48 ja 2 liitesivua
Työn nimi Kohti aktiivista toimijuutta – Vertais toimintaryhmä Koala tukemassa yksilön kasvua subjektiksi	
Ohjaava opettaja Tarja Nyman	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Mielenterveysyhdistys Etappi ry., Päivi Nikula	
<p>Tutkin tässä opinnäytetyössä, kuinka vertaisryhmätoiminnalla voidaan vaikuttaa ryhmän jäsenten toimijuuden lisääntymiseen ja vahvistumiseen sekä voimaantumisen kokemiseen. Opinnäytteessäni rakentuu kuva toimijuuden ja subjektuuden kasvusta sekä ohjaajan taidoista, jotka edesauttavat toimijuutta.</p> <p>Tutkimukseni toimintaympäristönä toimi Mielenterveysyhdistys Etappi ry:n alaisuuteen perustettu vertaisryhmä Koala. Koala-ryhmän toiminnan ydinajatuksena on nostaa mielen sairauksia sairastavien nuorten aikuisten tilanne julkiseen keskusteluun ja poistaa sairauksiin liittyviä ennakkoluuloja. Ryhmätoiminnan aloittaminen perustui halulle vaikuttaa yleiseen asenneilmapiiriin ja auttaa yksittäisiä kuntoutujia aktivoivan toiminnan avulla.</p> <p>Opinnäytetyöni on luonteeltaan toiminnallinen, sillä tutkimustyöni perustuu ohjaamani ryhmän toiminnan aktiiviseen havainnointiin ja sen kautta syntyneeseen tutkimustietouteen. Tekemääni tutkimusta voidaan luonnehtia myös toimintatutkimukseksi sen kehittämislouonteen vuoksi. Olen täydentänyt tutkimusaineistoa teemahaastattelujen avulla.</p> <p>Työni kerää yhteen tietoa, jonka mukaan yksilön kiinnittymistä ryhmään tukevat tämän kokemus yhteisöön kuulumisesta sen täysivaltaisena jäsenenä ja ryhmän sisäinen vuorovaikutuksellisuus. Osallisuudessa merkittäväksi nousee toimijan tunne hyväksytyksi tulemisesta ja arvostuksesta. Ryhmän jäsenyyden myötä syntyy motivaatio osallistua toimintaan ja aktivoitua yhteisesti asetettujen päämäärien saavuttamiseksi.</p> <p>Yhteisöön kuulumisen myötä toimijan subjektius, eli rooli aktiivisena toimijana kasvaa ja vahvistuu. Ryhmätoimijuuteen kasvaminen tulee esille yksilön näkemyksessä vastuun ja vallan kantamisessa ja erityisesti tunne siitä, että nämä jakaantuvat oikeudenmukaisesti. Kuntoutujista tulee subjekteja jotka toiminnallaan luovat itselleen parempaa elämää.</p> <p>Tutkimustulokseni osoittavat, että tärkeä lähtökohta menestykselle vertaisryhmätoiminnalle on ammattitaitoinen ohjaajuus. Tässä työssä rajasin ohjaajuuden kuvaamaan yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan kasvuprosesseja niin, että tämän toimijuus vahvistuu.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on merkityksellinen tilaajalle, sillä se luo uuden toimintamallin vertaisryhmätoiminnalle. Työn tulosten avulla tilaaja voi edesauttaa nuoria mielenterveyskuntoutujia toimijuuteen kasvamisessa sekä jatkaa ryhmätoiminnan kehittämistä.</p> <p>Tekemäni tutkimus toi tietoa ja ymmärrystä vertaisryhmätoiminnan merkityksestä toimijuuden kasvun ja vahvistamisen tukena. Opinnäytetyössä esitellyt tutkimustulokset auttavat suunnittelemaan ja toteuttamaan vertaisryhmätyöskentelyä myös muunlaisissa toimintaympäristöissä kuin kuntoutujien parissa. Tätä opinnäytetyötä voivat hyödyntää myös harrastus- ja työyhteisöjen parissa työskentelevät ohjaajat, jotka haluavat tutustua ryhmä- ja yhteistoimintaan sekä ymmärtää toimijuuteen liittyviä ilmiöitä. Tutkimuksessa käytettyä ohjaajuuden viitekehystä voidaan hyödyntää myös muissa tutkimuksissa, joissa halutaan saada syvällistä tietoa toimijuuden vahvistamisen taustalla olevista tekijöistä.</p>	
Asiasanat toimijuus, osallisuus, ohjaus, yhteisöllisyys, vertaisryhmät, voimaantuminen.	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Miia Lusa	Number of Pages 48
Title Towards human agencies - Peer group Koala supporting individual growth into an active subject	
Supervisor Tarja Nyman	
Subscriber and Mentor Mental Heath Organization Etappi, Päivi Nikula	
Abstract <p>In this thesis I do a research on peer group activity and how it can affect in the members' human agencies as well as the way the members experience empowerment. In my thesis I indicate how human agencies, the growth into an active subject, and directions methods contribute to human agencies.</p> <p>The operating environment in this study was The Mental Health Organization Etappi and it's peer group Koala. The main idea of the Koala group is to raise the situation of young adults suffering mental health issues to the public debate and decrease the prejudices related to mental diseases. The foundation for the group activity was based on desire to influence public debate and help individual young adults with empowering activities.</p> <p>The nature of this thesis is functional, because my research study was based on observing the group activity and the information gained by it. The research study can also be described as an activity analysis because of it's developing nature.</p> <p>My study gathers information on how individual's attachment to a group is supported by one's knowledge about being a plenipotentiary member of the group, and the groups' internal interactions. The knowledge of being accepted and respected are relevant in one's complicity. The motivation for the group activities and reaching for the goal is built on the group membership.</p> <p>By belonging to a community individual's role as an active subject, the role as an active member grows and strengthens. Growing on to human agencies brings up individual's desire to take responsibilities, and the desire to see them being divided fairly. Individual young adults become active subjects who take actions to create better lives for themselves.</p> <p>My research studies show that significant foundation for successful peer group activities are professional direction methods. In this study I delimited direction methods to describe the co-operation by which individual's growth process is promoted in a way one's human agencies are strengthened.</p> <p>This thesis is significant to it's employer because it creates a new method of approach for peer group activity. The results of this study can be used for contributing young adults with mental health issues towards human agencies. The results can also be used for continuing developing the group activity.</p> <p>The research study I wrote brought information and knowledge about the significance of the growth and strengthening of one's human agencies. The results shown in this study can help to contrive and establish peer group activities also in different environments. This thesis can be benefited by other directors in different leisure- and working organizations. The framework used in this study can be beneficial also to other studies which want to gain in-depth information on the elements of human agencies.</p>	
Keywords human agency, complicity, direction methods, communality, peer groups, empowerment	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖN TILAAJANA ETAPPI RY	8
3 VERTAISRYHMÄTOIMINNAN KEHITTÄMINEN ETAPPI RY:SSÄ	9
4 TOIMINNAN MUOTOUTUMINEN KOALA-RYHMÄKSI	10
4.1 Vertaisryhmän tavoitteet ja toiminnan ensiaskeleet	10
4.2 Toiminnan vakiintuminen	12
5 KOHTI AKTIIVISTA TOIMIJUUTTA - RYHMÄTOIMINNAN TUOTOKSET	13
5.1 Kohtaamisen tarpeessa -mielenterveysillan tavoitteet ja ideointi	13
5.2 Kreisigalleria –kohtaamisfoorumi	14
5.3 Mielenterveysviidakossa –peli	15
5.4 Kohtaamisen tarpeessa –paneelikeskustelu	16
6 TUTKIMUSKOHTENA MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIEEN TOIMIJUUDEN EDISTÄMINEN VERTAISTOIMINTARYHMÄ KOALASSA	17
6.1 Tutkimustehtävä	17
6.2 Tutkimuksen toteutus	20
7 VERTAISRYHMÄTOIMINNAN ANTI RYHMÄN JÄSENILLE	23
7.1 Vertaisryhmä	23
7.2 Vertaisryhmätoiminnassa käytetyt menetelmät	24
7. 3 Ryhmätoiminnan riskit	26
8 OHJAAJUUS	27
8.1 Ohjaajuus toimijuuden vahvistamisen keinona	27
8.2 Ohjaajan itsereflektointi	30
9 YHTEISÖLLISYYS TOIMIJUUDEN KASVUN TUKENA	31
9.1 Koala-ryhmä yhteisönä	31
9.2 Ryhmän jäsenen subjektiivisen kasvu yhteistoiminnan myötä	33
9.3 Osallisuus ja voimaantuminen vertaisryhmätoiminnan avulla	34
10 OPINNÄYTETYÖN HYÖDYNNETTÄVYYS	39
11 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
12 PÄÄTÖSSANAT	42
LÄHTEET	44

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Aamun vaaleansinisessä hämärässä

*Saavun oman satumetsäni laitamille valmis polku
odottaa minua
tiedän minne se minut vie*

*En tahdo hidastella tänään
tänään tahdon kiittää
vauhdikkaasti eteenpäin
tänään tahdon saavuttaa
saavuttamattoman nähdä jotain
mitä en ole koskaan
aikaisemmin havainnut (RunoTalo)*

Opinnäytetyössäni käsittelen nuorten mielenterveyskuntoutujien vaiheita kohti toimijuutta. Mielen sairaus ei sinällään tarkoita, että yksilö olisi vähemmän oman elämänsä subjektina, vaan sairauden kanssa eläminen voidaan kääntää toimijuudeksi.

Opinnäytetyöni pohjautuu tammikuussa 2014 perustettuun Mielenterveysyhdistys Etappi ry:n alaisuudessa toimivaan Koala-projektiin, jonka perimmäisenä tarkoituksena on herättää mielenterveysongelmiin liittyvää keskustelua ja poistaa sairauksiin liittyviä stigmoja. ”Koala-ryhmän toiminta perustuu ajatusmalliin, jonka mukaan vastoinkäymiset voidaan muokata työkaluiksi matkalla aktiiviseen toimijuuteen ja korvaamattomaksi omista kokemuksista kumpuavaksi osaamiseksi.” (Lusa 2015)

Tutkin tässä opinnäytetyössä, kuinka ohjaaja voi omilla toimillaan vaikuttaa vertaisryhmän jäsenten toimijuuden lisääntymiseen ja voimaantumiseen.

”Yleisesti voidaan todeta, että voimaantuminen nähdään prosessina, jossa yksilö tai yhteisö saa voimaa, energiaa ja voimavaroja elämäänsä.”

(Mahlakaarto 2010, 25) Työni tulokset pohjautuvat toimintatutkimukseen, mitä olen täydentänyt osallistuvan havainnoinnin keinoin tehdyllä tutkimuksella ja tekemilläni teemahaastatteluilla. Näin ollen lähestyn toimijuutta ja ohjaajuutta sekä toiminnan toteuttajana, että tutkijana.

Tarkastelen myös yhteisön merkitystä vertaisryhmän jäsenten toimijuuden vahvistumisessa. Tarkoitan tässä yhteydessä toimijuudella tahtoa toimia aktiivisesti, kokea ja olla olemassa. Toimijuuteen liitetään usein aktiivisuuden, osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien käsitteet sekä yksilön vapaaehtoisuus, taito ja voima valita toimintatapansa. Vertaisryhmätoiminta vahvistaa ryhmänjäsenten identiteettiä ja autonomisuutta.

Ohjaamani Koala-ryhmä on kokoontunut vuoden 2014 alusta lähtien kahden viikon välein kesäaikaa lukuun ottamatta. Ajatuksen vertaisryhmätoiminnan aloittamisesta esitti Etappi ry:n toiminnanjohtaja Päivi Nikula. Nikula on kertomansa mukaan ollut pitkään kiinnostunut mielenterveyskuntoutujien kokemusasiantuntijuustoiminnasta ja seurannut aktiivisesti aluetta koskevaa keskustelua ja alalla tapahtuvaa kehitystä. Keskustelimme Nikulan kanssa joulukuussa 2013 hänen ideoistaan Etapin toiminnan laajentamiseksi asumispalveluyksikön toiminnan ulkopuolelle ja mahdollisuudestani tehdä opinnäytetyöni Etappi ry:lle. Totesimme kokemusasiantuntijuuteen pohjautuvan vertaisryhmätoiminnan olevan sekä mielekäs projekti Etapin sosiaalipedagogisen ideologian lähtökohdista, että soveltuvan ideaalisesti omien opintojeni suorittamisen tavoitteeksi.

Etapin toiminnanjohtaja Nikula kuvaa toimijuuden lisääntymistä ja voimaantumista seuraavalla tavalla:

”No varmasti sillä tavalla, että ihminen alkaa olla oma itsensä, itsenäinen eikä ohjattava. Mun mielestä osallisuuden lisääntymien on yksi sellainen voimaantumisen merkki. Ja se, että uskaltaa tuoda esille omia ideoitaan. Ja itsetunnon nouseminen tulee esiin, vaikka siinä että osaa pitää terveellä tavalla puoliansa ja tuoda omaa näkökulmaansa esiin.”

Tekemässäni toimintatutkimuksessa keskiöön nousee ihmisten välinen kohtaaminen ja vilpittömään vuorovaikutukseen perustuva ohjaajuus, joka parhaimmillaan rakentaa otollisen toimintaympäristön vertaisryhmän jäsenten toimijuudelle, voimaantumiselle ja subjektiuden kasvulle.

Esittelen aluksi työn tilaajatahon, Mielenterveysyhdistys Etappi ry:n (luku kaksi). Sen jälkeen kerron Koala-vertaisryhmän toiminnan synnystä ja kehittymisestä nykyiseen muotoonsa (luvut kolme ja neljä). Jatkan työtäni kuvailemalla Koalan

toiminnan tuotoksia, Kohtaamisen tarpeessa -iltaa ja Mielenterveysviidakossa lautapeliä (luku viisi).

Etenen käsittelemään opinnäytetyöni varsinaista tutkimustehtävää (luku kuusi). Esittelen tekemieni teemahaastattelujen tuloksia ja toimintatutkimuksen avulla tehtyjä havaintoja (luvut seitsemän, kahdeksan ja yhdeksän) käsittelemällä työni pääaiheita: vertaisryhmätoimintaa, ohjaajuutta ja yhteisöllisyyttä. Siirryn kertomaan työni hyödynnettävyydestä (luku 10). Seuraavaksi esittelen keräämääni tutkimusaineistoon pohjautuvia johtopäätöksiä (luku 11). Lopuksi esitän pohdintaa päätössanoissa (luku 12).

2 TYÖN TILAAJANA ETAPPI RY

Mielenterveysyhdistys Etappi ry. on pieni, seitsemänjäseninen yhdistys, joka tarjoaa yhteisökotiasumista 18 – 35 -vuotiaille mielenterveys- ja päihdekuntoutujille kodinomaisessa ympäristössä. Etapin organisaatio koostuu yhdistyksen hallituksesta, toiminnanjohtajasta sekä neljästä työntekijästä. Vakituisten työntekijöiden lisäksi Etapissa työskentelee myös vaihteleva määrä sosiaali- ja terveysalojen harjoittelijoita. Käytännön toiminnan kehittämis- ja suunnittelutyö tapahtuvat toiminnanjohtajan toimesta.

Etapin yhteisökodin toiminta perustuu sosiaalipedagogiseen lähestymistapaan, psykososiaaliseen kuntoutukseen, asiakaslähtöisyyteen ja yhteisöllisyyteen. Yhteiset säännöt ja elämisen raamit, yksilölliset kuntoutumissuunnitelmat, yhdessä toiminnan suunnittelu, viikottaiset keskustelut omaohjaajan kanssa, ympärivuorokautinen tuki ja tarvittaessa valvottu lääkkeenotto luovat turvalliset kehykset. Niiden puitteissa asukkaat voivat rakentaa itselleen mielekästä arkea, ja ottaa vastuuta itsestään ja elämästään. (Etappi ry:n internetsivut.)

Sosiaalipedagoginen lähestymistapa pohjautuu sosiaalieettiseen toimintatapaan ja yhteiskuntaan integroitumiseen. ”Lähtökohtana on kysymys siitä, miten yhteiskunnan tulisi menetellä syrjäytyvien jäsentensä kanssa, jotka syystä tai toisesta eivät integroidu toivotulla tavalla yhteiskuntaan. Sosiaalipedagogiikassa tulkitaan integraatio-ongelmia pedagogisessa viitekehyksessä ja etsitään niihin pedagogisia ratkaisuja.” (Hämäläinen & Kurki 1997, 14)

Kuten Etapin asukkaat myös Koala-ryhmän jäsenet ovat projektin kohderyhmänä erityisryhmän edustajia. Mielenterveysongelmien lisäksi ryhmäläisiä yhdistää epäoikeudenmukaisiksi koetut kokemukset sosiaali- ja terveyspalveluiden byrokratiaviidakossa sekä usein myös huonolaatuiseksi ja tehottomiksi mielletyt tilanteet hoitohenkilökunnan kanssa. Sekä Etapissa että sen alaisuudessa toimivassa Koala-ryhmässä sosiaalipedagogiseen toimintaan kuuluu pyrkimys tunnistaa sosiaalisia ongelmia ja niiden ilmenemismuotoja. Näiden ongelmien hahmottamisen kautta voidaan luoda toimintamalleja, jotka ehkäisevät ja lievittävät yksilöiden kokemia ongelmia.

3 VERTAISRYHMÄTOIMINNAN KEHITTÄMINEN ETAPPI RY:SSÄ

Vertaisryhmätoiminnan ydinajatuksena on nostaa mielen sairauksia sairastavien nuorten aikuisten tilanne julkiseen keskusteluun ja poistaa sairauksiin liittyviä stigmoja. Ajatus ryhmän perustamisesta perustui halulle vaikuttaa yleiseen asenneilmapiiriin sekä auttaa yksittäisiä mielenterveysongelmista kamppailevia henkilöitä aktivoivan toiminnan avulla. ”Sosiaalipedagogiikan taustalla on erityisesti valistuksen aatteissa korostunut ajatus ihmisen mahdollisuudesta ottaa ajallinen kohtalo omiin käsiinsä: poliittisilla ja pedagogisilla keinoilla ehkäistä ja lievittää yhteiskunnallista huono-osaisuutta, edistää hyvinvointia ja taistella yhteiskunnallisia epäkohtia vastaan.” (Hämäläinen & Kurki 1997, 11)

Etappi ry:lle suorittamani työn lähtökohdaksi muodostui asetelma, jonka mukaan tehtävänäni oli järjestää yhteistoimintaa nuorille mielenterveyskuntoutujille.

Osallistujien ikäjakaumaksi määriteltiin 18 – 35 vuotta, jonka lähtökohtana on Etapin yhteisökodissa määritelty kohdeikä.

Ryhmätoimintaa suunniteltaessa Etapin toiminnanjohtaja nosti ydinteemaksi kokemusasiantuntijuuden, sillä kokemusasiantuntijatoiminta on saanut viime vuosina näkyvyyttä ja arvostusta mielenterveysalan yhdistysten ja muiden toimijoiden keskuudessa. Kokemusasiantuntijuus -nimikettä käytettäessä toimijan tulisi kuitenkin olla suorittanut kokemusasiantuntijakoulutus. Virallisissa

yhteyksissä emme voi esitellä kaikkia ryhmän jäseniä kokemusasiantuntijoina, vaikka perustammekin toimintamme omakohtaisiin kokemuksiin ja niiden tuomaan tieto-taitoon. Kaksi ryhmän kahdeksasta nykyisestä jäsenestä on itsenäisesti kouluttautunut kokemusasiantuntijaksi ja/tai vertaisohjaajaksi.

Koalan nimikin tulee alun perin sanoista ”Kokemusasiantuntijalataamo”, mutta koko ryhmää arvioiden päätin luopua kokemusasiantuntija -nimikkeestä käyttämisestä. Tämän ryhmän kohdalla on kuvaavampaa puhua vertaisryhmätoiminnasta. ”Vertaisryhmissä asiakkaat saavat kokemuksen omasta asiantuntijuudestaan aikaisemman uhrin ja passiivisen asiakkaan roolin sijaan.” (Nylund 2005, 207)

4 TOIMINNAN MUOTOUTUMINEN KOALA-RYHMÄKSI

4.1 Vertaisryhmän tavoitteet ja toiminnan ensiaskeleet

Vertaisryhmän perustamisen perimmäisenä tavoitteena on mielenterveysongelmiin perinteisesti liittyvien ennakkoluulojen ja stigman vähentäminen. Ryhmän toiminnan tavoitteena on myös vaikuttaa julkiseen keskusteluun, erityisesti mielenterveyskuntoutujien aseman ja oikeuksien puolesta. Toiminnalla halutaan myös antaa kasvot mielenterveyden sairauksille, madaltaa kynnystä kohdata mielenterveyden sairauksista kärsiviä yksilöitä sekä avartaa keskusteluilmapiiriä. (Lusa 2015)

Ryhmän jäsenten osalta projektin päämääränä on rohkaista toimijoita ideoimaan ja toteuttamaan toimia, jotka voisivat konkreettisesti helpottaa kuntoutujien arkea. Osallistamisen ja voimaannuttamisen myötä toimijoiden toivotaan aktivoituvan ja vahvistuvan positiivisten kokemusten ja onnistumisten kautta.

Ryhmä aloitti toimintansa keskusteluryhmänä. Joka toinen viikko järjestettyinä tapaamiskertoina keskusteltiin esittämästäni aiheesta ja siihen liittyvistä ajatuksista. Aiheina oli muun muassa sairausdiagnoosin saamisen vaikutus minäkuvaan ja sairaudesta kertominen läheisille. Ryhmytymisvaiheessa tapaamisten fokusoituminen henkilökohtaisten kokemusten jakamiseen oli tarpeen ryhmän jäsenten keskinäisen luottamuksen rakentamisessa.

Osallistujien tehtävä on päästä sisälle ryhmään ja tulla hyväksytyksi sen jäseneksi. ”Kelpaanko vai enkö kelpaa”, on jäsenten mielissä oleva kysymys. Samalla osallistuja arvioi, kelpaako ryhmä ja sen vetäjä hänelle. Ryhmän ja sen jäsenten alkuvaiheen tavoitteena on kokea, että ollaan kaikki samassa veneessä. Mitään erityistä roolia ryhmässä ei vielä tavoitella. Silti jäsenet haluavat tuoda oman erityislaatunsa esiin. (Kopakkala 2011, 65)

Oli huomattavissa, että vahvan ominaispiirteen toimintaan tuovat myös osallistujien sairaustaustat. Esimerkiksi erityisherkkyydet ja persoonallisuushäiriöt voivat tuoda oman lisänsä yksilöiden viestintätapoihin ja tottumuksiin sekä kykyyn ottaa vastaan muiden ilmaisemia viestejä. ”Tunteilla ja ihmisten välisellä vuorovaikutuksella on vahva yhteys, sillä vuorovaikutuksessa syntyy merkityksiä, joihin sisältyy aina tunteita” (Isokorpi 2006, 15).

Ikävalko (1995, 11) kuvailee viestintätapahtumaa monimutkaiseksi vuorovaikutustapahtumaksi lähettäjän ja vastaanottajan välillä. Viestintätilanteeseen sisältyy monia odottamattomia ja tuntemattomia tekijöitä, kuten lähettäjän ja vastaanottajan taustat ja aiemmat kokemukset, viestintätilanne, ympäristössä tapahtuvat muutokset, sanomien runsaus, vaikeaselkoisuus jne. Mitä paremmin tunnemme vastaanottajamme, sitä paremmat mahdollisuudet on saada viesti perille halutussa muodossa. Näin ollen Koala-ryhmän toimiminen keskusteluryhmänä oli välttämätöntä toimijoiden tutustumisen ja keskinäisen luottamuksen rakentamisen kannalta.

Tapaamiskertojen myötä osallistujamäärä väheni eri syistä. On syytä muistaa, että ensimmäisellä kerralla mukana oli useampi henkilö, joka oli tullut paikalle ”sosiaalisesta pakosta”, kohteliaisuudesta joko Etapin toiminnanjohtajaa tai minua kohtaan. Ryhmän ollessa erityisryhmä kaikissa toimissa oli tärkeää ottaa huomioon ryhmän jäsenten rajalliset resurssit ja muuttuvat voimavarat.

Näen osallistujamäärän vähenemisen syynä olleen myös sen, että toiminta etsi vasta muotoaan. Ryhmälle ei oltu vielä alkuvaiheessa asetettu selkeitä toimintatapoja tai toiminnan päämääriä, mikä vähensi toimijoiden osallistumismotivaatiota. ”Uudessa tilanteessa ryhmän jäsenillä on epämääräisiä odotuksia, epäilyksiä, toiveita, pelkoja ja salattuja päämääriä. Odotukset ja pelot on hyvä saada ilmaista hyväksyvässä ilmapiirissä.

Epämääräisistä odotuksista tulisi edetä vähitellen konkreettisiin tavoitteisiin. Paljon on saavutettu, kun ryhmälle on muodostunut yhteinen tavoite, johon kaikki sitoutuvat.” (Kopakkala 2011, 147)

4.2 Toiminnan vakiintuminen

Vuoden 2014 kuluessa Koala-ryhmän jäsenmäärä laski ensin kuuteen ja vakiintui sitten neljään. Nuo neljä aktiivista ryhmäläistä ovat kiinnittyneet vahvasti ryhmän toimintaan ja osallistuvat edelleen, talvella 2015, miltei kaikkiin tapaamisiin.

Kopakkalan (2011, 58) mukaan ryhmässä ihmiset haluavat liittyä emotionaalisesti toisiinsa ja toisaalta säilyttää itsenäisyytensä. Alussa ryhmän jäsenet pyrkivät tutustumaan toisiinsa säilyttäen riittävän turvallisuuden. Koska useiden ihmisten kesken suhteet mutkistuvat, muiden erillisyyden ja itsenäisyyden loukkaaminen on hyvin mahdollista. Olennaista on saada aina itselle sopiva eli riittävän turvallinen asema ryhmässä.

Ohjaamassani vertaistoimintaryhmässä sen jäsenet puhuivat hyvin kipeistäkin asioista. Tämän vuoksi toiminnan alkutaipaleella uhkaksi muodostui ryhmätoiminnan muuttuminen terapiatoiminnaksi aktivoivan vertaistoiminnan sijaan. Nykyään ryhmän sisällä saavutettu avoin, luottamuksellinen ja kunnioittava keskusteluilmapiiri ruokkii vertaisryhmän jäsenten toimijuutta.

Kaukkila ja Lehtonen (2008, 63) kirjoittavat, että vaikka uusi ryhmä muodostetaan aina perustehtävänsä varten ryhmän jäsenet kuitenkin yhdessä päättävät ja hyväksyvät ryhmän käytännön tehtävät ja tavoitteet. Ryhmänohjaajan on hyvä antaa tarpeeksi aikaa tähän prosessiin. Selkeästi määritellyt tehtävät ja tavoitteet helpottavat ryhmän toimintaa sekä arviointia ryhmän päättyessä.

Koala-ryhmän toiminta perustuu yhteisöllisyydelle ja osallistujalähtöisyydelle. Kaikista toimintamuodoista päätetään yhteisesti huomioiden kaikkien vertaistoimintaryhmän jäsenten taipumukset ja mielenkiinnon kohteet. Ohjaajana kartoitan säännöllisesti ryhmän jäsenten kiinnostuksen ja toiminnan kohteita. Esittelen Koala-ryhmän toiminnan tuotoksia luvussa viisi.

Tällä hetkellä, joulukuussa 2015 Koala-ryhmä on saanut uusia innokkaita jäseniä ja nykyinen jäsenmäärä on kahdeksan. Ryhmä on suunnitellut innostuneesti jo vuoden 2016 toimintaa.

5 KOHTI AKTIIVISTA TOIMIJUUTTA - RYHMÄTOIMINNAN TUOTOKSET

5.1 Kohtaamisen tarpeessa -mielenterveysillan tavoitteet ja ideointi

”Ryhmän jäsenten osalta projektin päämääränä on rohkaista toimijoita ideoimaan ja toteuttamaan toimia, jotka voisivat konkreettisesti helpottaa kuntoutujien arkea. Osallistamisen ja voimaannuttamisen myötä toimijoiden toivotaan aktivoituvan ja vahvistuvan positiivisten kokemusten ja onnistumisten kautta.” (Lusa 2015)

Vertaistoimintaryhmä Koalan ensimmäisenä suurena yhteistyöprojektina päätettiin järjestää mielenterveysilta. Kyseisen tapahtuman yhteistyökumppaniksi valikoitui Vasemmistonuoret ry., joilla oli meneillään Hoidon tarpeessa mielenterveyskampanja. Tapahtumamme nimeksi muodostui Kohtaamisen tarpeessa.

Tapasimme ensimmäisen kerran mielenterveysillan suunnittelemisen merkeissä lokakuussa 2014. Tapahtumasuunnittelun ydinryhmään kuuluivat lisäksi yksi Koala-ryhmän alkuperäisjäsen sekä kaksi Vasemmistonuorten edustajaa. Aloitimme tapahtuman ideoimisen käyttämällä aivoriihi-menetelmää ruokkien toistemme visioita ja mielikuvitusta. Aivoriihituokiossamme syntyikin valtavasti erilaisia ideoita vallattomista realistisesti toteutettaviin.

Kohtaamisen tarpeessa -iltaa suunniteltaessa esille nousi erityisesti yhteinen halu osallistua sekä järjestävien organisaatioiden toimijoita, että tapahtuman kävijöitä. Koalan toiminnan lähtökohdat huomioiden toimijuuden korostaminen oli ilmiselvä ratkaisu tapahtuman toteuttamisessa. Vallon ja Häyrisen (2014, 116) mukaan organisaation ideoidessa tapahtuman järjestämisen syitä sen olisi hyvä miettiä, mitä se haluaa viestiä tai mitä on tarve viestiä tapahtumalla ja

tapahtumassa. Se, mihin tapahtumaan organisaatio kutsuu sidosryhmiään tai millaisia omia tapahtumia se järjestää, kertoo organisaatiosta ja sen arvoista.

Tapahtuman pääviestiksi muodostui mielenterveyskuntoutujien kohtaamien ennakkoluulojen vähentäminen ja aseman parantaminen. Tapahtumaan haluttiin tuoda sekä viihteellistä toimijuutta että poliittista keskustelua. Vallo ja Häyrinen (2014, 213) muistuttavat, että asiatapahtuman sisältö tulee rakentaa kuulijoiden mukaan: ei liian helpoksi eikä toisaalta liian vaikeaksi, mutta kuitenkin mielenkiintoiseksi.

Mielenterveysilta Kohtaamisen tarpeessa järjestettiin 28.5.2015 Helsingin Kaisaniemessä Kulttuurikeskus Caisassa. Kohtaamisen tarpeessa -ilta koostui kolmesta osasta: Kreisigalleria -nimellä kulkeneesta kohtaamisfoorumista, Mielenterveysviidakossa -lautapelin pelauttamisesta sekä paneelikeskustelusta, jossa eri tahoja edustaneet poliitikot ja järjestöammattilaiset jakoivat näkemyksiään mielenterveyskuntoutujien kohtaamien epäkohtien ehkäisemisestä.

Tapahtumalle persoonallisen lisänsä toi järjestämämme Pilleribaari, mistä tarjoilut olivat noudettavissa. Tarjosimme muun muassa erilaisia tablettien näköisiä makeisia lasipurkeista, jotka oli varustettu humoristisilla teksteillä, kuten ”Elämän sietämättömään raskauteen” ja ”Lisävoimia asennevammaisten kohtaamiseen”. Tarjoiluista huolehti hoitajan asuun sonnustautunut vapaaehtoinen.

5.2 Kreisigalleria –kohtaamisfoorumi

Yhdeksi kolmesta mielenterveysillan osuudesta päätettiin järjestää Kreisigalleria, eli avoin foorumi. Foorumissa tapahtuman kävijöillä oli mahdollisuus tavata mielenterveysiltaan osallistuvia vapaaehtoisia, jotka olivat valmiita jakamaan kokemuksiaan mielenterveysongelmien parissa. Tarkoituksena oli madaltaa kynnystä esittää vaikeitakin kysymyksiä mielenterveyden sairauksiin sairastuneille avoimen ja lämpimän ilmapiiriin vallitessa. ”Kreisigalleristit”, eli kokemuksiaan jakavat vapaaehtoiset, erotti rintanapeista, joihin oli merkitty heidän diagnoosikoodinsa. Halutessaan

vapaaehtoiset saivat olla haastateltavina myös ilman diagnoosiaan, vain ”Kreisigalleria” -rintanapilla varustettuna. Kaukkilan ja Lehtosen (2008, 80) mukaan hyvään tunnelmaan vaikuttaa paljon se, että ryhmäläiset saavat tehdä ryhmässä asioita, joita varten he ovat ryhmään tulleet.

Kreisigalleria -konsepti avattiin pöydille jaetuissa ja seinille kiinnitetyissä teksteissä, minkä lisäksi vapaaehtoisia oli ohjeistettu kertomaan kohtaamisfoorumin ideasta tapahtumatilaan saapuville vierailijoille. Ensi alkuun ihmiset arastelivat tuntemattomien toimijoiden jututtamista, mutta tilan täyttyessä puhe alkoi pulppuilla ja kreisigalleristeillamme riitti haastattelijoita.

Havaintojeni ja saamani palautteen mukaan kohtaamiset olivat avoimia ja rohkaisevia. Omien sanojensa mukaan kaikki Kreisigalleriaan osallistuneet vapaaehtoiset lähtivät tilaisuudesta hyvillä mielin. Vallo ja Häyrynen (2014, 251) kirjoittavat, että tapahtuma on suoraan ihmiseen vaikuttamista. Tapahtuman kulssit ja idean voi kopioida, mutta ei tapahtuman henkeä, joka luodaan ihmisten välille.

5.3 Mielenterveysviidakossa –peli

Toisena osana Kohtaamisen tarpeessa -iltaa oli mahdollisuus pelata Koalaryhmän suunnittelemaa Mielenterveysviidakossa - lautapeliä. Pelin tarkoituksena on havainnollistaa mielenterveysongelmista kärsivien nuorten aikuisten arkea ja taistelua byrokratian rattaissa.

Pelin juonena on päästä kotoa omaan elämään keräten pelilaudalla liikkuen riittävä määrä lusikoita. Lusikoiden keräämisen idea perustuu Christine Miserandinon kehittämään ajattelumalliin, jolla voidaan kuvailla elämää rajallisten voimavarojen kanssa. Lusikoilla mitataan yksilön käytössä olevia voimavaroja. Voidaan ajatella, että terveellä yksilöllä on rajaton määrä lusikoita käytössään, mutta esimerkiksi mielenterveyden ongelmista kärsivillä henkilöillä lusikoita eli voimavaroja on rajallisesti ja arkiset vastoinkäymiset verottavat merkittävästi voimavaravarastoja.

Mielenterveysviidakossa -pelissä lusikoita voi saada myönteisten arkisattumusten kautta tai vastaamalla oikein mielenterveyteen ja

kuntoutumiseen liittyviin kysymyksiin. Peliin tuo lisäjuonta tarve hankkia esimerkiksi lääkärintodistus, sairausdiagnoosi tai vaikkapa sairauspäivärahaa. Pelin pääasiallisena tarkoituksena on demonstroida mielenterveyskuntoutujien arkea ja kuntoutujien kohtaaman byrokratian määrää. Tietokilpailukysymykset puolestaan lisäävät pelaajien tietoisuutta muun muassa sosiaalietuuksista ja julkisen terveydenhuollon palveluista.

Pelin alkukertomus: Olet nuori aikuinen, ehkä juuri täyttänyt 18 tai jo kolmikymppinen. Viime aikoina elämäsi on tuntunut rankalta. Olet ehkä epämääräisen uupunut tai sinulla on kummia psyykkisiä tai fyysisiä oireita. Työssäkäynnistä tai opiskelusta ei nyt tule mitään. Ehkä et ole peruskoulun jälkeen edes päässyt vielä kiinnittymään mihinkään. Istut hämmentyneenä kotonasi ja tajuat, että tarvitset nyt apua, jotta saisit mielesi ja asiasi kuntoon. Tarvitset lisää voimavaroja, jotta pääset elämään omaa elämääsi, toteuttamaan haaveitasi ja tuntemaan itsesi osaksi yhteiskuntaa.” (Koala-ryhmä, Mielenterveysviidakossa -pelin ohje)

5.4 Kohtaamisen tarpeessa –paneelikeskustelu

Kolmas osio Kohtaamisen tarpeessa -illasta oli paneelikeskustelu, jonka tarkoituksena oli nostaa esille mielenterveyskuntoutujien kohtaamia epäkohtia. Panelisteiksi valikoituivat Vasemmistoliiton kansanedustaja Li Andersson, joka toimi myös paneelin puheenjohtajana, Super-liiton ammattiasianpäällikkö ja mielenterveyshoitaja Kristina Lamberg, Koala-ryhmän aktiivi, koulutettu kokemusasiantuntija ja vertaisohjaaja Teresa Leppä, Vasemmistoliiton Helsingin kaupunginvaltuutettu ja psykologi Anna Vuorjoki, Vihreiden kansanedustaja Touko Aalto sekä Aika parantaa -verkoston Hanna Koppelomäki.

Panelisteille esitettiin seuraavat kysymykset:

- Ovatko mielenterveyskuntoutujat yhteiskuntamme ulkopuolella? Mitä asialle pitäisi tehdä?
- Millainen vastuu palvelujärjestelmällä on mielenterveyskuntoutujien kuntoutumisesta ja arjessa pärjäämisestä? Kenen tehtävänä on saada heidät mielekkään tekemisen pariin?

- Laitoshoitopaikkoja on Suomessa jo pidemmän aikaa määrätietoisesti vähennetty ja tavoitteena on ollut panostaminen avopalveluihin. Miten tässä on onnistuttu? Onko laitoshoidopaikkoja karsittu liikaa?
- Miten voitaisiin varmistaa mielenterveyspalveluiden laatu ja saatavuus kautta Suomen?
- Millainen tulevaisuudenkuva mielenterveyshoidolla on?
- Miten kuntoutujien toimeentulo voidaan turvata (mikäli nämä eivät ole sairaseläkkeellä) niin, ettei byrokratia kuormittavuudellaan syö liikaa kuntoutujan voimavaroja?

Asiantuntijapanelistit saivat aikaiseksi vilkkaan, mielenkiintoisen ja ajatuksia herättävän keskustelun. He kirvoittivat yleisöltä useat spontaanit suosionosoitukset. Luonnollisesti kaikki tapahtumaan osallistuneet panelistit olivat kuntoutujien asialla ja vastustivat vahvasti säästöjä mielenterveyspalveluista sekä kannattivat mielenterveys- ja sosiaalipalveluiden lisäämistä ja kehittämistä. Yksimielisyydestään huolimatta he nostattivat esille useita ajatuksia herättäviä näkökohtia ja lisäkeskustelujen aiheita. Paneelin kestoksi oli määritelty yksi tunti, minkä vuoksi paneeli jouduttiin lopettamaan kesken kiihkeän keskustelun. Saamamme palautteen perusteella paneelin ainoa epäkohta oli sen liian lyhyt kesto.

6 TUTKIMUSKOHTENA MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIIEN TOIMIJUUDEN EDISTÄMINEN VERTAISTOIMINTARYHMÄ KOALASSA

6.1 Tutkimustehtävä

Tutkin tässä opinnäytetyössä, kuinka ohjaaja voi omilla toimillaan vaikuttaa vertaisryhmän jäsenten toimijuuden lisääntymiseen ja voimaantumiseen. Tavoitteenani on tehdä näkyväksi erityisesti ryhmän otollisen toimintaympäristön ja toimintamuodon merkitys osallistujien toimijuuden lisääntymiseen. Toimijuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä aktiivista olemista ja kokemista. Toimijuuteen voidaan myös liittää osallisuuden,

vaikutusmahdollisuuksien ja vapaaehtoisuuden käsitteet sekä taito ja voima valita omat toimintatapansa.

Tutkimustehtävä liittyy toteuttamaani kehittämisprojektiin siten, että ”Ryhmän jäsenten osalta projektin päämääränä on rohkaista toimijoita ideoimaan ja toteuttamaan toimia, jotka voisivat konkreettisesti helpottaa kuntoutujien arkea. Osallistamisen ja voimaannuttamisen myötä toimijoiden toivotaan aktivoituvan ja vahvistuvan positiivisten kokemusten ja onnistumisten kautta.” (Lusa 2015)

Opinnäytetyöni on luonteeltaan toiminnallinen, sillä tutkimustyöni perustuu ohjaamani ryhmän toiminnan aktiiviseen havainnointiin ja sen kautta syntyneeseen tutkimustietouteen. ”Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toimien ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla alasta riippuen esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdyttämisopas, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjeistus.” (Vilkkä 2003, 123) Esittelen tutkimusprosessin etenemisen vertaisryhmä Koalan toiminnan käynnistämisestä valmiiksi opinnäytetyöksi kuviossa yksi sivulla 22.

Toteutin aktiivista osallistuvaa havainnointia toimiessani ryhmän ohjaajana. Ohjaajana toimiessani osallistuin luonnollisesti ryhmätapaamisissa käytyihin keskusteluihin ja ohjasin ryhmäläisiä tapaamiskerralle asetetun tavoitteen mukaisesti.

Osallistava havainnointi (participant observation) voi olla aktiivista tai passiivista. Aktiivisessa osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on mukana yhtenä samanlaisena osallistujana kuin muutkin, mutta ei mitenkään vaikuta tilanteen kulkuun. Kummassakin tapauksessa tutkijan on kuitenkin pystyttävä erittelemään oma roolinsa ja sen mahdollinen vaikutus tilanteeseen ja raportoimaan siitä, jotta hän pystyy arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Havainto on aina valikoiva. Ihmisen havainnointi on eräänlaista vuorovaikutus- tai neuvotteluprosessia, jossa yritetään saada ulkoiset ärsykkeet vastaamaan olemassa olevia käsite- ja ajatusmalleja. Tutkija siis kokee asioita omalla tavallaan, mikä saattaa poiketa muiden kokemuksista tai käsityksistä. (Halvorsen 1992, 85).

Anttila (2006, 192-193) kuvailee osallistavaan havainnointitutkimukseen liittyvän havainnoinnin sisältävän tarpeen jäsentää ja ymmärtää tarkasteltavaa kohdetta. Suoralla havainnoimisella saadaan asiasisältöjä ja käyttäytymistä koskevia ulkopuolelta havaittavia tietoja, jotka ovat niin tarkkoja ja keskenään vertailtavia

kuin mahdollista. Toisaalta sen avulla ei saada pinnan alle jäävää, vaikkapa ymmärrystietoa. Anttilan mukaan havainnointitutkimusta tekevän tutkijan kannattaakin pohtia, onko tarpeen koota triangulaatiota varten tietoa myös jollakin muulla tavalla, esimerkiksi haastattelumenetelmällä.

Tekemääni tutkimusta voidaan luonnehtia myös toimintatutkimukseksi sen kehittämislouheen vuoksi. Opinnäytteeni ominaispiirteenä on Koalavertaisryhmätoiminnan tavoitteellinen kehittäminen ryhmän jäsenten toimijuuden kasvun tukemiseksi ja näin ollen sosiaalisten käytänteiden parantamiseksi.

Toimintatutkimuksella (Action Research) tarkoitetaan todellisessa maailmassa tehtävää pienimuotoista interventiota ja kyseisen intervention vaikutusten lähempää tutkimista (Cohen & Manion 1995, 186). Toimintatutkimus on siis tutkimusta, jonka avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin esimerkiksi työyhteisössä (Syrjälä 1994, 30, 33). Määritelmänsä mukaan toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua (Situational), yleensä yhteistyötä vaativaa (Collaborative), osallistuvaa (Participatory) ja itseään tarkkailevaa (Self-evaluative). Toimintatutkimuksessa pyritään siis vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Tällöin toimintatutkimusta voi tehdä yksittäinenkin työntekijä. Yleensä kuitenkin kyseessä on koko työyhteisön tai organisaation muutosprosessi, jolloin tarvitaan kaikkien toimijaosapuolien sitoutuminen projektiin. (Metsämuuronen 2009, 234)

Koala-ryhmän perustajana ja ainoana ohjaajana näkökulmani ryhmän kehittymiseen on luonnollisesti subjektiivinen. Toiminnan suuntaviivojen laatimisen lisäksi olen luonut läheiset henkilökohtaiset suhteet ryhmän jäseniin.

Tutkimukseni kohteen läheisyydestä huolimatta tarkoitukseni on tuottaa tietoa, jota parhaimmillaan voitaisiin hyödyntää muussa vastaavassa ryhmänohjaustoiminnassa. Pyrin siksi työssäni käsittelemään tarkasteltavaa kohdetta mahdollisimman objektiivisesti.

6.2 Tutkimuksen toteutus

Keräsin opinnäytetyöni haastatteluaineiston haastattelemalla kahta Koalaryhmän aktiivista jäsentä sekä kahta sidosryhmien edustajaa, jotka toimivat ammatillisesti nuoria mielenterveyskuntoutujia tukevissa järjestöissä. Molemmat haastatellut sidosryhmien edustajat toimivat omissa organisaatioissaan johtavissa asemissa ja vastaavat pitkäaikaiskuntoutujille tarkoitetuista tukipalveluista. Eri perspektiivien esille tuomisen vuoksi halusin kuulla sekä mielenterveyskuntoutujien että kuntoutumisesta vastaavien tahojen edustajien näkemyksiä opinnäytteeni ydinteemoista. ”Teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tuntemuksia, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa. Teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin ja siinä korostuu haastateltavien oma elämysmaailma.” (Hirsjärvi & Hurme 2000, 11, 47–48.)

Valitsin teemahaastattelun tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi, sillä halusin antaa haastateltaville mahdollisuuden tuoda itseään ja haastatteluteemoja koskevia asioita esille mahdollisimman laajasti. ”Olennaista teemahaastattelulle on se, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48).”

Teemahaastattelurunkoa suunnitellessani toivoin vastauksien olevan mahdollisimman monipuolisia, joten rakensin teemojen ympärille kysymyksiä, mutta halusin antaa haastateltaville henkilöille tilaa tuoda näkemyksiään esille myös suorien kysymyksien ulkopuolelta. Halusin myös varmistaa, että haastattelijana pystyn vaivattomasti ohjaamaan haastattelutilannetta ja taata että haastateltava saa tuotua esiin kaikki haluamansa näkemykset käsiteltävästä teemasta.

Teemahaastattelua kutsutaan puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi, joka on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelu perustuu keskeisiin aihepiireihin eli teema-alueisiin. Kysymykset ovat muodoltaan samanlaisia kaikille haastateltaville. Kysymykset voidaan muotoilla eri lailla ja esittää eri järjestyksessä jokaisessa haastattelussa. Haastattelu ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten, valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta, vaan siinä käydään väljemmin läpi aiemmin suunniteltuja teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47 – 49.)

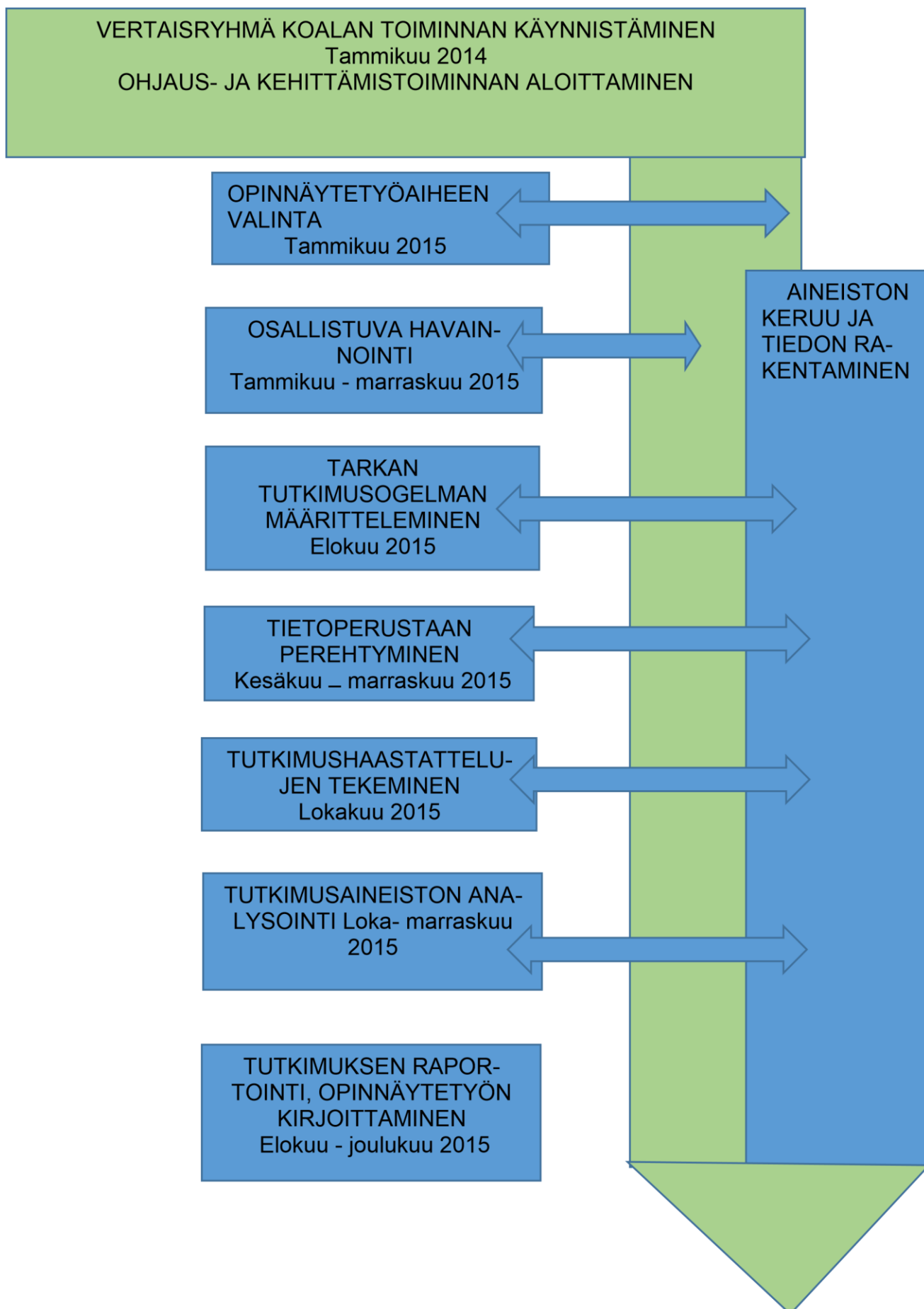
Tutkimukseni päämääränä on antaa ääni sekä Koala-ryhmän jäsenille, että mielenterveyskuntoutujien parissa työskenteleville ammattilaisille, jotka ovat läheltä seuranneet ryhmämme kehittymistä nykyiseen muotoonsa. Haastattelut toteutettiin kahden viikon aikana lokakuussa 2015. Kuntoutujien parissa työskenteleviä ammattilaisia haastattelin heidän työpaikoillaan, Koala-aktiivien kohdalla haastattelut toteutettiin toisen ryhmän jäsenen kanssa hänen kotonaan ja toisen kanssa sidosryhmän toimitiloissa.

Tutkimushaastattelun aluksi ennen nauhoituksen aloittamista kerroin haastateltaville lyhyesti, mitä opinnäytetyöni pääpiirteittäin käsittelee ja minkälaisia teemoja tulen nostamaan haastattelun aikana esille. Rohkaisin haastateltavia kertomaan laajasti mielipiteitään ja tuomaan esille näkökulmia myös esittämieni kysymysten ulkopuolelta. Haastattelun päätteeksi kehotin haastateltavia vielä täydentämään vapaasti jo aiemmin esittämiään näkemyksiä.

Haastattelut tehtyäni ryhdyin käsittelemään tutkimusaineistoa litteroimalla digitaaliselle nauhurille äänittämäni keskustelut. Haastateltavien anonymiteettiä suojatakseni käytän heistä haastattelutunnuksia ammattilainen yksi (myöhemmin: A1), ammattilainen kaksi (myöhemmin: A2), Koala-ryhmän jäsen yksi (myöhemmin: K1) ja Koala-ryhmän jäsen kaksi (myöhemmin: K2).

Esittelen haastattelututkimuksen tuloksia kappaleissa seitsemän, kahdeksan ja yhdeksän jakaen haastattelusitaatteja temaattisesti niille sopiviin kohtiin.

KUVIO 1. Tutkimusprosessin eteneminen vertaisryhmä Koalan toiminnan käynnistämisestä valmiiksi opinnäytetyöksi.



7 VERTAISRYHMÄTOIMINNAN ANTI RYHMÄN JÄSENILLE

7.1 Vertaisryhmä

Vertaisryhmä on turvallinen ja rohkaiseva foorumi kokemusten jakamiselle, sillä siinä toimivat ryhmän jäsenet kokevat olevansa samanlaisessa tilanteessa toistensa kanssa, vertaisina. ”Vertaistuki perustuu ihmisten väliseen arkiseen kohtaamiseen, jossa unohdetaan erilaiset tittelit ja eriarvoistavat roolit.

Vertaistuella tarkoitetaan kohdattujen vaikeuksien, sairastumisen, menetysten ja vaativien elämäntilanteiden keskinäistä jakamista. ” (Hyväri 2005, 214.)

Vertaisryhmätoiminnan lähtökohtana ovat yksilön henkilökohtaiset tarpeet ja toiveet. ”Ihmisillä on tarve tulla ymmärretyksi, ja samanlaisuus on ollut aina yhdistävä tekijä ihmisten välillä.” (Miettinen 2007, 249) Esittelen vertaisryhmätoiminnan ydinkäsitteet suhteessa toisiinsa kuviossa kaksi sivulla 37.

Kynnys vaikeista kokemuksista ja aroista aiheista keskustelemiseen madaltuu, kun tiedetään muiden läsnäolijoiden omaavan vastaavanlaisia kokemuksia.

”Vertaisryhmissä korostuukin usein kokemusten merkityksellisyys eli kokemustiedon merkitys.” (Nylund 2005, 204) Merkityksellistä on myös vertaisryhmän jäsenen aseman muuttuminen vastoinikäymisiä kohdanneesta yksilöstä kokemuksilla rikastuneeksi toimijaksi.

Vertaisryhmätoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, sillä se edellyttää yksilöiden välistä kunnioitusta ja halua sekä jakaa että vastaanottaa omakohtaisia kokemuksia. On ryhmän jäsenen päätettävissä millä tavoin ja kuinka paljon hän jakaa kokemuksiaan ja niiden herättämiä tunteita. Vertaisuus perustuu vastavuoroisuudelle: ryhmän jäsenten väliselle jakamiselle ja saamiselle.

Ryhmän jäsenten tulee olla myös toisiinsa nähden tasa-arvoisia niin, että kaikilla ryhmäläisillä on mahdollisuus jakaa näkemyksiään, tulla kuulluiksi ja olla täysivaltainen toimija. ”Ryhmä pyrkii kahteen suuntaan: ryhmä vaikuttaa yksilön

persoonaan, kehitykseen ja päätöksiin. Samalla yksilö myös hyödyntää ryhmää pyrkiessään omiin tavoitteisiinsa.” (Niemistö 2002, 10)

Koala-ryhmässä vallitseva avoin keskusteluilmapiiiri ja keskinäinen kunnioitusvahvistavat toimijoiden välisiä emotionaalisia prosesseja. Vertaisryhmän jäsenet eläytyvät herkästi toistensa kokemusten jakamiseen. Tämä puolestaan ruokkii keskinäisen tuen ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Parhaimmillaan ryhmä antaa jäsenelleen voimaantumisen kokemuksen. Ryhmätoiminta on siis yhteenkuuluvuutta, asioiden yhdessä tekemistä ja niiden eteenpäin viemistä.

”Muhun on mun mielestä suhtauduttu todella hyvin. Oon selkeesti ryhmään kuuluva ja tärkeä ryhmän jäsen, niinkuin kaikki muutkin. Mulla on hyvä olla siellä mukana.” (K1)

Koala-ryhmä tapauksessa omakohtaisen tiedon jakaminen ja kokemusten samankaltaisuuden havaitseminen lisäsivät toimijoiden itseluottamusta. Samankaltaisen kokemuserustan omaaminen lisäsi ryhmän jäsenten tuntemusta omien reaktioidensa ja näkemystensä oikeellisuudesta. Vertaisryhmässä käydyt keskustelut myös vahvistivat päämäärätietoisuutta Koalan yhteisten tavoitteiden asettamiseksi. Näin vertaisryhmätoiminnassa syntyy yksilöiden kokemus asiantuntijuudesta. Vertaistuki voidaan nähdä voimaantumisenä ja muutosprosessina, jonka kautta ihminen voi löytää omat voimavaransa ja ottaa vastuun omasta elämästään. Parhaimmillaan vertaistuki vaikuttaakin yksilöihin ja ihmisryhmiin voimaannuttavasti.

7.2 Vertaisryhmätoiminnassa käytetyt menetelmät

Oleellinen osa toimivan ja tukevan ryhmätilanteen luomista on ryhmäyttäminen. Koala ryhmän aloittaessa toimintaansa pääasiallisena ryhmäyttämismenetelmänä käytettiin yhteistä keskustelua. Keskustelu oli aluksi hyvin ohjattua ja aiheet suunniteltiin etukäteen, mutta ryhmäytymisen ja keskinäisen luottamuksen kasvun myötä keskustelu sai vapaampia ja luottamuksellisempia piirteitä. ”Vertaisryhmään osallistuvilla on jokin samankaltainen kokemus, elämäntilanne, menetys tai muu yhdistävä asia. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 18)”

Koala-ryhmän jäsenet olivat vastahakoisia osallistumaan leikkeihin tai improvisaatioharjoituksiin. Ehdotin myös yhteistä mindfulness -tuntia ammattilaisohjaajan johdolla, mutta ajatus mindfulnessista herätti monessa ryhmäläisessä ahdistuksen tunteita.

Toiminnallisin menetelmin ohjatesa ohjaajan tulisi löytää oma persoonallinen tyylinsä. Sen tulee kuitenkin olla lämmin, avoin, luottavainen ja hetkittäin humoristinen. Ohjaaja on ihminen, joka kertoo myös jotain itsestään ja elää ryhmän mukana. Ohjaaja, joka ei ole oikeasti läsnä muille, ei voi auttaa mitään olemaan sitä toisilleen. Vaikka miten hallitsisimme ilmaisumme ja olisimme viestinnän mestareita, todelliset ajatuksemme välittyvät aina muille. Se mitä ohjaaja oikeasti ajattelee osallistujista, vaikuttaa kaikkein eniten.
(Kopakkala 2011,181)

Ohjaamiskäsityksistä ei voida valita vain yhtä toimivaa mallia, jota voitaisiin pitää yleispätevänä ryhmätilanteissa. Keskeistä on valita kuhunkin tilanteeseen sopiva pedagoginen malli ja nähdä toimintatavat toistensa täydentäjinä, soveltaen niitä tarvittaessa rinnakkain. Jokaista ohjaamiskäsitystä leimaavat kuitenkin tietyt ominaispiirteet, jotka kuvaavat prosessia sekä ohjaajan että osallistujan perspektiivistä. Ratkaisut muodostuvat itse ohjaustilanteessa vallitsevista olosuhteista.

Useita kuukausia kestänyt keskusteluryhmänä toimiminen takasi ryhmän jäsenille luottamuksellisen ja kannustavan ilmapiirin.

Ryhmädynamiikka alkaa ja elää ryhmän vuorovaikutuksen kautta. Onnistunut vuorovaikutus on elävä prosessi, jossa yhdistyvät sanalliset ja sanattomat viestit. Hyvässä vuorovaikutustilanteessa osoitamme kunnioitusta toista ihmistä ja asiaa kohtaan. Annamme myös tilaa toisille ihmisille. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 31)

Nähdäkseni tärkeintä toiminnassa oli aito yhdessäolo. Erityisesti koska kyseessä oli hyvin pieni ryhmä – meitä oli paikalla yleensä vain viisi henkilöä – tarkkaan strukturoitu ohjelma olisi tuntunut teennäiseltä. Toiminnan ydinajatuksena ja Koalan toimintaa voimakkaasti leimaavana tekijänä oli yhteisen huumorin löytäminen. Tapaamisissa onkin naurettu paljon. Yhteinen huumori sekä kuvastaa ryhmän keskinäistä aitoa vapautuneisuutta ja hyvää oloa, että osaltaan ruokkii viihtymistä ja luo maaperää hyväksyvälle keskustelulle. ”On tärkeätä, että ryhmänohjaaja osaa olla ryhmäläisten edessä

välitön. Spontaanisuuden sekä huumorin- ja tilannekomiikantajun avulla ohjaaja voi pelastaa ryhmässä monta kiusallista tilannetta ja laukaista jännitteitä.”

(Kaukkila & Lehtonen 2008, 61)

Avoimuus ja aitous liittyvät läheisesti rehellisyyteen. Ryhmäläiset huomaavat helposti, jos ryhmänohjaajan sanat ja tunteet ovat ristiriidassa keskenään. Hyvä ryhmänohjaaja kasvaa ryhmässä yhä enemmän omaksi itsekseen. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 60)

Olin tietoisesti ryhmätilanteissa avoin oma itseni ja jaoin omakohtaisia kokemuksia ryhmäläisten kanssa. Uskon kasvattaneeni kokemusten jakamisen myötä uskottavuutta ja luoneeni yleisen luottamuksellisen tunnelman sekä vapauttaneeni keskusteluilmapiiriä ja rohkaisseeni ryhmän jäseniä omien kokemusten jakamiseen. ”On tärkeää, että ryhmänohjaaja pystyy eläytymään toisen ihmisen todellisuuteen empaattisesti ja intuitiivisesti eli aistinvaraisesti.”

(Kaukkila & Lehtonen 2008, 59)

Keskeisten ryhmänohjaustoimintojen lisäksi vertaisryhmän ohjaajan tulisi nostaa esille ryhmätoiminnan tavoitteiden määrittelemisen. Toiminnan tavoitteita ja malleja tulisi määrittää säännöllisesti, sillä toimijoiden tarpeet ja toiveet sekä ulkopuolelta tulevat odotukset ja yhteiskunnalliset muutokset tulee huomioida. Osallistujalähtöisyyden lisäksi ohjaajan on syytä omalla panoksellaan myötävaikuttaa toiminnan kehittymiseen otolliseen suuntaan, toki osallistujia ja myös sidosryhmien edustajia kuunnellen.

”Ideaali ohjaaja niinkun mun suhteen olisi sellainen jolla olisi homma hanskassa ja langat käsissä ja jotenkin kykenee pitämään struktuurin, mutta myös innostuneen hengen. Ja niin kuin sellainen järjen ääni -meininki.” (K2

7. 3 Ryhmätoiminnan riskit

Vertaisryhmätoiminta vaikuttaa pääasiallisesti positiivisesti, toimijuutta ja voimaantumista lisäävänä tekijänä ryhmän jäseniin, mutta joissakin tapauksissa vertaistuella voi olla negatiivisia vaikutuksia ja ryhmätoimintaan voi liittyä myös riskejä. Laimion ja Karnellin mukaan (2010, 66) vertaistoiminnassa voi korostua ainoastaan yleinen negatiivisuuteen kiinnittyminen. Tällöin vertaistoiminnassa korostuu pelkästään ikävien ja masentavien asioiden kertaaminen sekä mahdolliset tuomitsevat asenteet. Kielteisyyden vallitseminen keskusteluissa

alkaa pidemmän päälle turhauttaa ja jakaa ryhmää. Pahimmillaan se voi johtaa jopa ryhmäläisten poisjääntiin ja ryhmän hajoamiseen.

Ihminen ei voi sivuuttaa toisen ihmisen kielteisiä puolia päästettyään hänet riittävän lähelle itseään. Esimerkiksi läheisessä työtoveruussuhteessa tulee avaudutuksi enemmän kuin työtoverina on tavallista. Tämä johtaa normaalia suurempaan haavoittuvuuteen, joten työtoverien välille syntyvät ristiriidat voivat kärjistyä hyvinkin pahoiksi. Tunteiden ristiriitaisuuden voittaminen tapahtuu neutralisoimalla pahan mielikuviin sidottua aggressiota. Kun ihminen oppii käsittelemään pettymyksiä, hän saa niistä energiaa käyttöönsä. (Isokorpi 2008, 125)

Ammattitaitoinen ohjaaja voi kääntää vuorovaikutustilanteissa mahdollisesti syntyviä näkemyseroja ja ristiriitoja hyödyksi. Erilaiset näkemykset ja mielipiteet haastavat toimijat tarkastelemaan asioita eri näkökulmista. Mahdollisten konfliktien ratkaiseminen lujentaa yhteisöllisyyden tunnetta. ”On ensiarvoisen tärkeää, että tapaamisten sävyä tarkkaillaan ja mahdollisiin kielteiseksi koettuihin tunnelmiin tartutaan nopeasti.” (Laimio & Karnell 2010, 66)

8 OHJAAJUUS

8.1 Ohjaajuus toimijuuden vahvistamisen keinona

Ohjaajan toimintaa leimaa perustoimintojen ylläpitämisen lisäksi toiminnan tavoitteellinen ohjaaminen ja kokoaikainen uudistaminen. Ohjaajan tulee myös olla ryhmän jäsenten kannustajana, motivaation rakentajana. Onnistuakseen tässä toimessaan on hänen otettava huomioon ryhmäläisten näkemykset ryhmätoiminnan tavoitteista ja muodoista. ”Ohjaus on tilanne, jossa ohjaaja asettuu ohjattavan palvelukseen ja tarjoaa tälle aikaa, huomiota ja kunnioitusta.” (Mäkinen ym. 2009, 124).

Tärkeimpiä ohjaajan tehtäviä on luoda vertaisryhmätoiminnalle ilmapiiri, jossa kaikki toimijat kokevat olevansa tasavertaisia ja tulevansa kohdelluiksi kunnioituksella. Keskustelutilanteissa ohjaajan tulee kannustaa ryhmän jäseniä tuomaan mielipiteitään esille ja varmistaa, että kaikki tulevat kuulluiksi.

”Ohjaajalta vaaditaankin suvaitsevaa asennetta, ennakkoluulottomuutta ja kykyä ammatilliseen etäisyyteen suhteessa ryhmäläisten kertomiin asioihin.” (Reijonen & Strandén-Mahlamäki 2008, 23.)

”Kyllä mun mielestä ohjaajan pitää jotenkin pitää se ilmapiiri semmoisena, että siellä on kaikilla riittävän hyvä olla. Ja jotenkin sillä tavalla olla vähän herkillä ja intuitiolla mukana, että ei synny mitään kauhean kiusallisia tilanteita. Pitää pitää huolta siitä, että jokainen tulee kuulluksi ja jokaisen idea tulee huomioiduksi.” (A2) Ohjaajan toimenkuvaan kuuluu toimijoiden luovuuden ja rohkeuden ruokkiminen yhteisiä toimintamuotoja ja tavoitteita ideoitaessa. ”Ohjaus on yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja sellaisilla tavoilla, että ohjattavan toimijuus vahvistuu. Hyvä ohjaus toteutuu kunnioittavassa, rakentavassa kohtaamisessa ja dialogisessa vuorovaikutuksessa.” (Vehviläinen 2014, 12)

”Tasavertaisuus on parasta, mutta kuitenkin sellainen jämäptiys, että nyt siirrytään asiasta toiseen, nyt aikaa on tämän verran piste. Semmoisia asioita kaipaen. Semmoinen niinkuin tavallaan kuitenkin taustavastuunotto.” (K2)

Ideaalitilanteessa vertaisryhmä tukee jäsentensä toimijuutta. Toimijuuden vahvistuminen ryhmätoiminnassa linkittyy hyväksynnän ja kannustamisen kokemiseen. Ohjaajan tehtävänä on antaa positiivista palautetta sekä koko ryhmälle, että yksittäisille ryhmän jäsenille. Saatu positiivinen palaute tukee yksilön kyky- ja kontekstiuskomuksia ja parhaimmillaan ruokkii tämän tietoisuutta ja lujittaa uskoa omiin toimintamahdollisuuksiinsa myös muissa toimintaympäristöissä. ”Ihanaa palautetta. Tavallaan silleen niinku kiitosta ja sitten myös empatiaa sitten kun on niinku väsyksissä.” (K2)

Ohjaaja on toiminnan pyörittäjä, josta katsotaan esimerkkiä niin toiminnassa kuin käytöksessäkin. Vuorovaikutus voi olla hyvää, huonoa tai kaikkea siltä väliltä. Hyvään vuorovaikutukseen liittyy positiivinen sosiaalinen kontakti ja keskinäisen luottamus. Luottamuksen syntymiseen ihmisten välille voi mennä kauan, mutta joskus luottamus voi syntyä nopeastikin. Tärkeimpänä useat vuorovaikutuksen tutkijat pitävät ihmisten välisen kommunikaation rehellisyyttä ja avoimuutta. (Kauppila 2000, 70-72.)

Onnistuneen ohjaamisen ytimen muodostaa ohjaajan ryhmänlukutaito, joka perustuu ohjaajan vuorovaikutuskyvyille ja tilanneherkkyydelle. Nämä ominaisuudet kehittyvät ryhmänohjauksessa karttuneen kokemuksen myötä.

Vaivaton viestintä vaatii ryhmän jäsenten tuntemista ja erityispiirteiden huomioimista. ”Ohjaajan pitää olla sisäistänyt dialogin perusteet: kuuntele ja puhu. Ja puhu sydäimestä ja kuuntele sydämellä.” (A1)

Tämä korostuu Koalan kaltaisen erityisryhmän kohdalla, jolloin ohjaajan työ vaatii erityistä sensitiivisyyttä. Ohjaajan tulee uskaltaa luottaa omaan itseensä ja kokemuksesta kumpuavaan tilannesensitiivisyyteen, olla oma itsensä eikä tukeutua liikaa ammattiaseman tuomaan rooliinsa.

Ehkä semmoinen, että tavallaan selkeesti on ryhmänohjaajan rooli, että se tavallaan eroaa siitä mitä muilla on. Että osaa ottaa kaikki ryhmäläiset huomioon, myös sellaiset jotka ovat hiljaisempia tai muuten vaikeammin avautuvia, niin että semmoisestkin pääsevät mukaan. Sitten järjestelmällinen ja täsmällinen on hyvä olla. Jotenkin sellainen, että tulee fiilis, että ihmisellä on homma hanskassa. Jotta voi luottaa siihen, että homma toimii. Vaikka roolit on erit, niin kohtelee kuitenkin vertaisinaan ja samanarvoisina. (K1)

”(Ohjaajuuden) perustana on mun mielestä se, että on oma itsensä. On aito, rehellinen, suora ja tekee oikeasti työtä itsensä kanssa. Ei ole olemassa kuntouttajan roolia, jonka taakse voisi mennä. Erityisesti nuorten ihmisten kanssa, nehän haistaa kilometrin päähän, jos joku tulee jonkun roolin takaa. Aitous ja rehellisyys ja suoruus. Ja kaiken takana on semmoinen ihmiskuva, josta nähdään että tuon problematiikan takana on täydellinen ihminen, joka... niinkuin sellainen luottamus siihen, että se ihmisyyys on jotain muuta kuin se mitä näkyy siinä pinnalla.” (A1)

Ohjaaja voi omalla esimerkillään ja olemuksellaan vaikuttaa merkittävästi ryhmäläisten innostamiseen. Tärkeintä on ohjaajan oma asenne, innostuneisuus tarttuu. ”Lietsoa itsensä innostumisen tilaan ja höynäyttää sitten muut mukaan”. (A1)

Vertaisryhmän koostuessa erilaisista persoonista ohjaajan tulee osata luotsata muuttuvia tilanteita niin, että kaikki osallistujat saavat äänensä kuuluville. Näkemysten jakaminen muiden keskittyessä kuuntelemaan vahvistaa yksilön tuntemusta omien mielipiteidensä arvosta ja näin ollen tukee toimijuuden kehittymistä. Ryhmän jäsenen kuunteleminen kunnioittavassa ilmapiirissä vahvistaa sekä ryhmää kokonaisuudessaan, että edistää yksittäisen jäsenen voimaantumisprosessia. Ohjaajan näkökulmasta tämä edellyttää aitoa

läsnäoloa ja aktiivista ryhmän jäsenten huomioimista, mikä mahdollistaa luottamuksellisen ja kunnioittavan vuorovaikutuksellisuuden syntymisen.

Ohjaustyön haasteena on saada ihmiset löytämään omat voimavaransa. Ihmisillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä ja elinolosuhteisiinsa. Aikakaudellemme on tyypillistä jatkuva muutos ja leimallista vaihtoehtojen runsaus ja epävarmuus. Ohjauksen tarkoituksena on auttaa yksilöitä selviämään valintojen viidakossa. Ohjaajalla ei ole oikeita ratkaisuja, vaan hän on mukana ohjausprosessissa kanssakulkijana. (Reijonen & StrandénMahlamäki 2008, 63)

8.2 Ohjaajan itsereflektointi

Sen lisäksi, että ohjaajan tulee tarkkailla, kuunnella ja tukea ryhmän toimintaa tulee hänen harjoittaa myös itsetutkiskelua. Ihmisten väliset kohtaamiset herättävät aina tunteita ja ennakko-odotuksia riippumatta ohjaajan ammattitaidon tasosta. Ennakkoluulottomuuden ja suvaitsevaisuuden ollessa lähtöolettamia vertaisryhmän ohjaajan tulisi kuitenkin analysoida ryhmän jäsenten herättämiä tuntemuksia itsessään: herättääkö jonkun toimijan olemus reaktion, kuten ärtymystä tai voimakasta empatiaa?

Emotionaaliset tuntemukset välittyvät vuorovaikutustilanteissa, vaikka yritämme niitä peitellä. ”Ohjauksen keskiössä on ohjaajan ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde, tämän vuoksi ohjaajan aitous on huomattava tekijä ohjauksen onnistumisessa.” (Narumo 2006, 93-96.)

”Että tykkään siitä, että ollaan jotenkin, että pystyy olemaan kuin ihminen ihmiselle ja puhumaan niinkuin toiselle ihmiselle yleensäkin puhutaan, eikä siinä että olisi joku tietty lähestymistapa ihmiseen sen takia, että sillä on tietty koulutus ja tälle. Mut et jos on sellainen ihminen, ketä on helppo lähestyä ja kenen kanssa on helppo olla, niin se voi olla vaikka kuinka korkeasti koulutettu ammattilainen, että ei niinku vaikuta. Jotenkin se samanarvoisuus ja tasavertaisuus ryhmässä sekä ammattilaisen kautta ohjaajan, että ryhmän välillä on hirveän tärkeä.” (K1)

Ohjaajan reaktioilla on korostunut merkitys ryhmän ilmapiirille, koska ohjaajan tehtäviin kuuluu rakentaa ja ylläpitää myönteistä tunnelmaa. Myönteinen ilmapiiri puolestaan ruokkii ryhmän jäsenten subjektiivisen kasvun ja

ryhmätoiminnan tavoitteellisuutta. ”Tavallaan myös se semmoinen läsnä- ja yhdessäolo. Ettei se ole sellainen ylhäältä päin -ohjaaja, ja ”olen töissä täällä”meininki, vaan on kiinnostunut siitä.” (K2)

9 YHTEISÖLLISYYS TOIMIJUUDEN KASVUN TUKENA

9.1 Koala-ryhmä yhteisönä

Koala-ryhmän toiminnan ensisijaisena tehtävänä on vähentää mielenterveyden ongelmiin liittyviä ennakkoluuloja. Tämän yhteiskunnallisen ulottuvuuden lisäksi vertaisryhmätoiminnalla tavoitellaan yksittäisten ryhmän jäsenten toimijuutta.

Tätä toimijuuden kasvua, subjektiivisuuden syntymistä tuetaan otollisen toimintaympäristön luomisella, mikä rakentuu yhteisöllisyydelle.

”Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta, joka toteutuu esimerkiksi perhe-, sukulaisuus-, ystävyys, työ- tai harrastusyhteisössä.

Tutkimusten mukaan yhteisöllisyydellä on positiivinen vaikutus hyvinvointiin.” (Sykäri 2010, 6.)

”Yhteisöllisyys rakentuu siitä, että pyritään sietämään toisiamme ja erilaisuutta ja pyritään kasvamaan siihen. Eihän ketään voi pakottaa sietämään, mutta että itsekkin heittäytyy semmoiseen tilanteeseen, että on itsekkin valmis muuttumaan ja kasvamaan ja ymmärtämään ja sillä tavallahan se yhteisöllisyys tulee. Ei mitään hirveän tiukkoja rajoja. Jotenkin se, että jokainen tulee kuulluksi. Että ymmärretään se, ettei se ole kenenkään oma juttu, vaan se on kaikkien yhteinen juttu. Plus yhteisöllisyys tulee sellaisesta suvaitsevaisuudesta ja sietämisestä.” (A2)

”Yhteisöllisyyden muodostumiseen vaikuttaa merkittävästi luottamuksellisuus, mikä puolestaan luo turvallisuutta.” (Laimio & Karnell 2010, 10) Avoin keskustelukulttuuri puolestaan vahvistaa yhteisöllisyyden syntyä. Tällaisessa sosiaalisessa asetelmassa on vaivatonta odottaa vertaistensa ymmärtämystä, mikä avaa ryhmän jäsenen positiivisille emotionaalisille prosesseille, jotka luovat perustan ryhmän jäsenen voimaantumiselle.

”Mun mielestä on selkeesti syntynyt sellainen oma porukka, ihan selkeä ryhmä. Ei mikään sisäänlämpiävä ryhmä, vaikka onkin kauheasti sellaisia inside-juttuja ja tällomaisia, mutta ei kuitenkaan

sellainen, ettei sinne olis helppo tulla mukaan. Mä uskon, että se on joka tapauksessa säilynyt, vaikka siinä on ollut aika pitkälti sellainen vakioporukka ja nyt vasta tullut uusia, niin kyl se on mun mielestä säilynyt kuitenkin sellaisena, että sinne on helppo tulla ja otetaan vastaan, mutta se on silti oma porukkansa.” (K1)

Yhteisöllisyys rakentuu vertaisuudelle. Vertaistoimintaryhmä antaa myös tilaisuuden oppia toisten ryhmäläisten kokemuksista ja etsiä yhdessä ratkaisuja havaittuihin ongelmiin. Ryhmään kiinnittymisen ja osallisuuden myötä ryhmän jäsenen usko vaikuttamismahdollisuuksiinsa kasvaa. Oman ryhmänsä jäsenenä yksilö kokee voivansa vaikuttaa yhteisiin asioihin. Kun yksilö alkaa nähdä itsensä toimijana hän kokee oman toimintansa merkityksellisyyden kasvavan, mikä osaltaan ruokkii hänen vastuuntuntoaan yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Haastatteleman mielensterveysalan ammattilainen kuvaili toimijuuden ja voimaantumisen kasvua seuraavalla tavalla:

”No varmasti sillä tavalla että ihminen alkaa olla oma itsensä, itsenäinen eikä ohjattava. Mun mielestä osallisuuden lisääntymien on yksi sellainen voimaantumisen merkki. Ja se, että uskaltaa tuoda omia ideoitaan. Ja itsetunnon nouseminen. Jos itsetunnon nouseminen tulee esiin vaikka siitä että osaa pitää terveellä tavalla puoliansa ja tuoda omaa näkökulmaansa esiin.” (A2)

Kun ryhdyimme Koala-ryhmän kanssa suunnittelemaan Kohtaamisen tarpeessa –mielensterveysiltaa ryhmän jäseniä tuntui epäilyttävän ryhmämme resurssitniin kunnianhimoisen tapahtuman tuottamiseen. Tapahtumasuunnittelun edetessä ja ryhmäläisten päästessä toteuttamaan itseään heidän intonsa ja itsevarmuutensa tarttua sovittuihin tehtäviin kasvoivat silmin nähdessä. Toiminnan eteneminen ja välitavoitteiden saavuttaminen kasvattivat merkittävästi ryhmän jäsenten varmuutta itsestään toimijoina. Samanaikaisesti ryhmäläisten aloitteellisuus ja vastuuntunto kehittyivät yhteisesti asetetun päämäärän saavuttamiseksi.

Lujittuakseen osaksi yhteisöä yksilön tulee kokea olevansa osa kaikkia yhteistoiminnan osa-alueita: toiminnan päämäärän asettamista, käytännön toimien ideointia ja toteuttamista sekä toiminnan arviointia. Sitoutuakseen toimintaan yksilön tulee tuntea olevansa tarvittu ja toivottu osa kokonaisuutta, yhteisöä. Hänen täytyy kuitenkin kokea, ettei häneltä vaadita liikaa kuin mitä hän on valmis tekemään. Tämä korostuu erityisesti erityisryhmään kuuluvien yksilöiden kohdalla. Koalassa olen noudattanut alusta lähtien osallistujalähtöisyyden periaatetta. Sekä toiminnan päämäärästä, että tavoista

saavuttaa ne päätetään yhdessä, kaikkien vertaisryhmän jäsenten näkemykset huomioiden. Olen ohjaustilanteissa aina korostanut jokaisen yksilön mielipiteen merkitystä.

9.2 Ryhmän jäsenen subjektiuden kasvu yhteistoiminnan myötä

Yhteisöön kuulumisen myötä toimijan subjektiuus, eli rooli aktiivisena toimijana kasvaa ja vahvistuu. Subjektiuden ytimessä on toimijan kokemus hyväksytyksi tulemisesta. Kun hän alkaa kokea itsensä ryhmän jäseneksi, toimijaksi, hänessä syntyy halu kehittyä ryhmän mukana. ”Toimijuuteen liitetään subjektin tahdonvapaus, kyky puolustaa ja hallita itseä ja toisia sekä kyky toimia rationaalisesti.” (Mahlakaarto 2010, 22)

Subjektiuden kasvussa ja vahvistumisessa ensiarvoisen tärkeää on toimijan kokemus kontrollista. Yksilön tulee tuntea olevansa vertaisryhmätoiminnassa mukana omaehtoisesti, vapaaehtoiselta pohjalta. Toimijan henkilökohtaisen toimintamotiivin tulee pohjautua itsemääräämisoikeuteen ja toimintavapauteen. ”Subjektiuden kokeminen on oleellista voimaantumisprosessissa ja identiteetin kasvussa. Subjektiksi tulemisen lopputulos yhteisössä on aktiivinen ääni, aktiivinen osallistuminen ja vaikuttaminen yhteisöön.” (Mahlakaarto 2010, 22 - 24)

Toimijoiden tulee kokea tekevänsä mielekästä työtä, joten tehtävien jako on avainasemassa. Yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi suoritettavat tehtävät tulee jakaa mielekkäästi kunkin toimijan taitojen ja mielenkiinnon kohteiden mukaan. Koko toiminnan ajan yksilön tulee kokea vaikuttamisen mahdollisuuksia, mahdollisuuksia vaikuttaa niin toiminnan tavoitteisiin, sisältöihin kuin toimintatapoihinkin. Ryhmän jäsenten tulee myös tietää millaiseen ja kuinka paljon resursseja vievään toimintaan hän on sitoutumassa.

Yhteistoiminnan myötä ryhmän jäsenet kannustavat toisiaan ja haluavat auttaa koko ryhmäänsä kohti yhteistä päämäärää. Vaikuttamismahdollisuuksien lisäksi halu kantaa vastuuta ryhmän yhteisen tavoitteen saavuttamista vahvistaa ryhmän jäsenen toimijuutta. Vertaisryhmän jäsenten sitoutuneisuus toimintaan

muodostuu yhteisesti asetetusta selkeästä tavoitteesta. ”Vertaisryhmässä yhteisöllisyys rakentuu pikkuhiljaa valintojen ja tavoitteellisen toiminnan avulla.” (Hyväri 2005, 226).

”Itsestäni olen ehkä löytänyt paremmin jälleen kerran sitä miten niissä sosiaalisissa tilanteissa on helpompaa ihmisten kanssa olla. Että se on ollut mulle ylipäättään omankin kuntoutumiseni kannalta hirveän tärkeä asia. Ja siinä Koala-ryhmä on toiminut ihan ehdottomasti hyvänä tukena.” (K1)

9.3 Osallisuus ja voimaantuminen vertaisryhmätoiminnan avulla

Harju kuvaa osallisuutta omakohtaisesta sitoutumisesta nousevaksi vaikuttamiseksi ja vastuunkantamiseksi (Harju 2003, 96). Gretscherin mukaan osallisuuteen liittyy vahvasti nimenomaisesti tunne osallisuudesta. Hän kuvaa osallisuuden tunnetta voimaantumisen ja valtautumisen käsitteillä. Ihminen kokee pätevyyttä ja oman roolinsa merkittäväksi, josta syntyy tunne osallisuudesta ja kompetenssi toimia ja arvioida omaa toimintaa. (Gretschel 2002, 90–93.) Särkelä-

Kukko (2012) kuvailee osallisuutta muun muassa syrjäytymisen vastavoimana.

”Koala on kuitenkin ollut hirveän tärkeä mulle, niin se että on sitten oppinut paremmin löytää esimerkiksi sellaisia keinoja että miten voi olla tilanteissa missä on itselle vaikeita asioita, vaikka just tätä että puhutaan päällekkäin ja tulee samaan aikaan kaikkia joka puolelta tuommoisia ääniärsykyitä ja sitten saattaa olla niitä hajuja tai koiria tai tällaisia niin hirveän paljon kuitenkin siitä sitten mun mielestä eri tavalla... kun se on ollut niin tärkeä. Oon pystynyt paremmin sopeutumaan niihin tilanteisiin ja oppinut tavallaan että paikalla voi kuitenkin yrittää järjestää hommat silleen, että istumajärjestyksen tai tällaisen mukaan että sitten kuitenkin kaikki mahtuu siihen samaan tilaan ja on sitä samaa ryhmää.” (K1)

Osallisuudessa merkittäväksi nousee yksilön kokemus hyväksytyksi tulemisesta omana itsenään. Osallisuus edellyttää sekä yksilön omaa aktiivisuutta, että otollisten toimintaympäristöjen luomista, toiminnan mahdollistamista ohjaajan taholta. Tärkeää on myös yksilön tunne ryhmään tai yhteisöön kuulumisesta, siitä että hänet hyväksytään ja että häntä arvostetaan kyseisessä toimintaympäristössä.

”Se on ehdottomasti vaikuttanut sosiaalisesti positiivisesti, että on tavannut ihmisiä, jotka sen lisäksi että ovat samassa ryhmässä ovat myös ystäviä ja tärkeitä ihmisiä. On jotenkin mukavaa että voi tommoisenkin jakaa, vaikka muutenkin näkisi ja kyllä se ihan selkeesti on vaikuttanut muihin näihin työsuhteisiin, mitä mulla on noissa kokemusasiantuntija- ja vertaisohjaajahommissa. Se on ollut ehdottomasti semmoinen positiivinen lisä siinä ja se on vaikuttanut niissäkin suhteissa mitä on muualla.” (K1)

”No ehkä kärsivällisyyttä oon kyllä oppinut enemmän ja Koalan kautta se on mennyt huomattavasti parempaan suuntaan, niin myöskin se että tavallaan siitä kärsivällisyyttä myös muiden ihmisten kanssa. Ja siis sitä semmoista tietyllä tavalla itsensä hillitsemistä ja hallitsemista myös huonompina hetkinä, silloin kun muita ihmisiä on paikalla.” (K1)

Ryhmän jäsenyyden myötä syntyy motivaatio osallistua toimintaan ja aktivoitua yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Lehtinen, Kuusinen ja Vauras (2007,117) määrittelevät motivaation sisäiseksi tilaksi, joka saa aikaan, ohjaa ja pitää yllä toimintaa. Motivaation on katsottu vaikuttavan siihen, mitä valintoja yksilö tekee eri toiminta- ja käyttäytymisvaihtoehtojen välillä. Motivaatio vaikuttaa myös siihen miten määrätietoisesti yksilö ryhtyy toimeen, miten intensiivistä hänen toimintansa on ja miten sitkeästi hän keskittyy aloittamaansa tehtävään. ”Ja sit samaten oon kyllä saanut ehdottomasti vielä lisää työkaluja muiden ihmisten kanssa olemisessa, ihan ehdottomasti.” (K1)

”Otaen huomioon, että siinä vaiheessa kun Koala alkoi mä olin juuri päässyt osastolta ja olin aivan romuna. Että siihen verrattuna on tavallaan valtava muutos, mutta onko Koala niinkuin siihen vaikuttanut... Tavallaan se just, että semmoinen innostuminen ja se, että mä olen kokenut asiat merkittäväks. Se vaikuttaa ja just esimerkiksi keskiviikkoamuna tuntui siltä, ettei tästä elämästä tuu yhtään mitään, mutta sitten oli se kokous, missä mä olin Koalan edustajana noiden muiden toimijoiden kanssa, tuli sellainen fiilis, että kyllä mulla kuitenkin on jotain annettavaa.” (K2)

Ryhmätoimijuuteen kasvaminen tulee esille yksilön halussa kantaa vastuuta sekä omasta että yhteisön toiminnasta. Sen lisäksi yksilölle kehittyy näkemys vastuun ja vallan kantamisesta ja erityisesti tunne siitä, että nämä jakaantuvat oikeudenmukaisesti.

”Koala on ollut siinä mielessä tosi helppo olla mukana että on nimenomaan pystynyt olemaan niiden omien voimavarojen mukaan

eikä oo todellakaan vaadittu mitään sellaista mitä ei jaksaisi. Se on ollut kaikinpuolin sellaista kuntouttavaa ja tukevaa, vaikka itse oiskin välillä jaksanut olla vähemmän mukana. Ja sitten sekin on mun mielestä hirveän tärkeä että tuntee – vaikka olisi ollut välillä poissa, itsensä ihan samalla tavalla ryhmän jäseneksi kuin aikaisemminkin.” (K1)

”Ja välillä myös se, että olen uskaltanut ja voinut sanoa, että nyt en tee, nyt en jaksa, nyt jätän väliin.” (K2)

Haastattelemani mielenterveysalan ammattilainen kuvaili näkemyksiään osallisuudesta näin: ”Jokaisella ihmisellä on mun mielestä oikeus osallisuuteen. Jos sä et itse vielä siihen kykene, niin ympäristön pitää jollain tavalla vähän pehmittää sitä tietä niin että sä voit osallistua. Osallisuus on osallistumista, olla yhtenä jäsenenä, tasaarvoisena. Tasa-arvo ja yhtäläiset oikeudet jokaisella. Ja jos sitä osallisuutta ei niin kuin esimerkiksi mielenterveysongelmien takia jossain hetkessä pysty toteuttamaan niin mun mielestä se on semmoinen asia mihin pitää jotenkin sitten auttaa ihmistä. Eli osallisuus on kansalaisuutta, semmoista täyttä kansalaisuutta oikeuksineen ja velvollisuuksineen.” (A2)

Voimaantumista on kuvattu useilla eri tavoilla: ”Muutosvoimana voimaantumista luonnehditaan oman äänen löytymisenä: persoonallisena muutoksena, joka näkyy vaikuttamisena omaan elämään (Rappaport, 1995), omien voimavarojen löytämisenä ja ulkoisesta pakosta vapautuvana yksilönä (Siitonen 1999, 93), prosessina, jonka kautta yksilö saavuttaa elämänhallintaa (Elsworth 2005; Perkins & Zimmerman 1995), itsensä auttamisen halun synnyttämisenä (Adams 2003, 3-5) tai persoonallisena ja sosiaalisena prosessina, joka tuottaa itsetunnon ja itsearvostuksen lisääntymistä (Heikkilä & Heikkilä, 2005). Voimaantumista kuvataan myös prosessina, jossa yksilö tulee tietoiseksi omista arvoistaan (Hall, 1990) tai lisää eettisyyttään itsemäärittelyn ja omien rajojen määrittelyn kautta (McDonald, 2004). Muutoksen keskeisinä välineinä kuvataan itsensä tiedostamista, omien kokemusten reflektointia ja oppimista.” (Mahlakaarto 2010, 27)

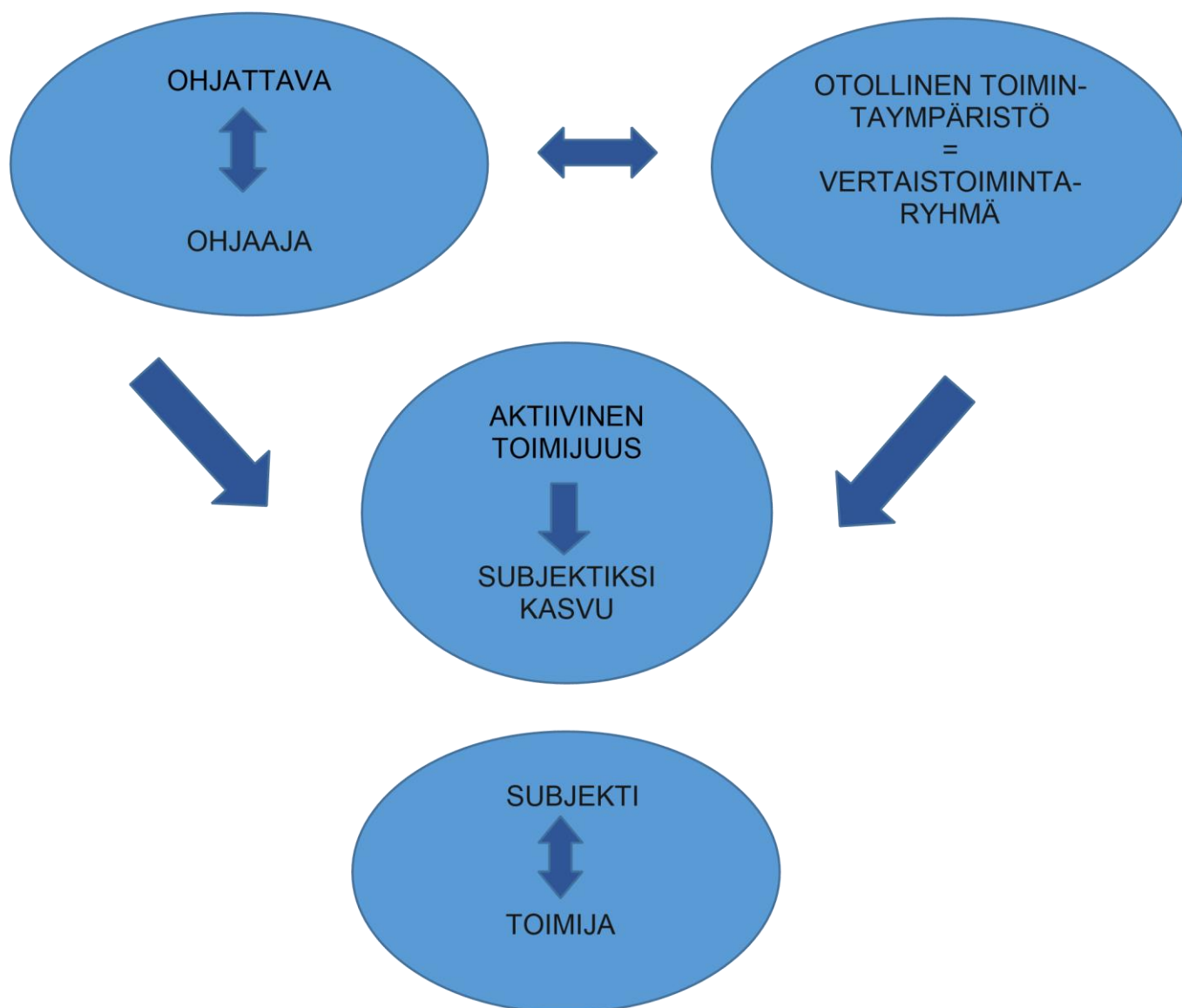
Koala-vertaisryhmän toimijoita tarkasteltaessa voimaantumista voidaan kuvailla osallistavaksi ja aktivoivaksi prosessiksi, jossa ryhmän jäsenet motivoituvat toimintaan yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmän yhteisten tavoitteiden eteen työskentelemisen ohella he kehittyvät ja saavat voimavaroja omassa arjessaan jatkamiseen. ”Voimaantumista voidaan luonnehtia yleisesti myös aktiiviseksi, osallistavaksi prosessiksi, jossa yksilöt,

yhteisöt ja organisaatiot pystyvät paremmin kontrolloimaan itseään ja toimintaansa sekä saavat sosiaalista oikeutta ja kykyä vaikuttaa asioihin.” (Mahlakaarto 2010, 25)

Voidaan todeta, että Koala-vertaistoimintaryhmän jäsenen voimaantumisessa avainasemaan nousee tietoisuus omista vaikuttamismahdollisuuksista. Tiedossa olevien mahdollisuuksien motivoimana toimija aktivoituu ryhmätoimintaympäristössä. Aktiivisuuden kasvun myötä voimaantuminen vaikuttaa vahvistavasti yksilön hyvinvointiin ja identiteettiin. Robinson (1994, 38) määrittelee voimaantumisen vapauttavaksi tunteeksi omasta vahvuudesta, pätevyydestä, luovuudesta ja toimimisen vapaudesta. Voimaantunut ihminen vahvistaa innostunutta vuorovaikutusta muiden ihmisten kesken ja myös itse vahvistuu tästä vuorovaikutuksesta.

”Mut kyl niinkuin Koalan suhteen, että mulla on jokin, että mä olen saanut käännettyä mun mielenterveysongelman sellaiseksi vahvuudeksi. Just se, että niinkuin, uudet tuttavuudet, että mitäs sä teet, niin sitten mä voin sanoa että mulla on tällainen Koala-ryhmä ja että mä olen mielenterveysaktivisti ja mä käytän tätä mun kuntoutumista muuttaakseni maailmaa. Eikä vaan se, että noh mä nyt olen sairauslomalla ja tää nyt on tätä.” (K2)

KUVIO 2. Vertaisryhmätoiminnan ydinkäsitteet suhteessa toisiinsa.



10 OPINNÄYTETYÖN HYÖDYNNETTÄVYYS

Tutkimuksessani käyttämä osallistuvan havainnoijan rooli toi tutkimukseni kohteen hyvin lähelle. Ohjaajana toimiessani osallistuin luonnollisesti kaikkiin ryhmätoiminnan osa-alueisiin. Tutkimukseni kohteen läheisyydestä huolimatta tarkoituksenani oli tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää muussa vastaavassa ryhmänohjaustoiminnassa.

Tutkimus toi tietoa ja ymmärrystä vertaisryhmätoiminnan merkityksestä toimijuuden kasvun ja vahvistamisen tukena. Opinnäytetyössä esitelty tutkimustulokset auttavat suunnittelemaan ja toteuttamaan vertaisryhmätyöskentelyä myös muunlaisissa toimintaympäristöissä kuin kuntoutujien parissa. Tätä opinnäytetyötä voivat hyödyntää myös harrastus- ja työyhteisöjen parissa työskentelevät ohjaajat, jotka haluavat tutustua ryhmä- ja yhteistoimintaan sekä ymmärtää toimijuuteen liittyviä ilmiöitä.

Vaikka jokainen toimintaryhmä on erilainen tietyt lainalaisuudet pätevät niihin kaikkiin. Tutkimuksessa käytettyä ohjaajuuden viitekehystä voidaan hyödyntää myös muissa tutkimuksissa, joissa halutaan saada syvällistä tietoa toimijuuden vahvistamisen taustalla olevista tekijöistä.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni toimintaympäristö ja viitekehys muodostuivat työtä aloittaessani jo olemassa olevasta Etappi ry:n alaisuudessa toimivasta Koalavertaisryhmästä. Koala-ryhmän ensisijaisena tehtävänä on vähentää mielenterveyden ongelmiin liittyviä ennakkoluuloja ja lisäksi vertaisryhmätoiminnalla tavoitellaan yksittäisten ryhmän jäsenten toimijuutta. Vertaisryhmämme toiminnan lähtökohtana on ajatus, jonka mukaan jokaisen yksilön tulee tulla kuulluksi yhteisössään

Opinnäytteeni keskiössä on osallisuuden kokeminen ja vuorovaikutuksellisuuden tukeminen, joiden merkitystä ei voida painottaa liikaa. Onnistunutta ohjaustyötä kohti toimijuutta ei voida harjoittaa ilman ryhmän jäsenten aitoa osallisuuden kokemusta. Tämä on ohjaajuuteni tärkein lähtökohta. Vertaisryhmätoiminta on työskentelymalli, jonka olin määritellyt tärkeimmäksi alkuasetelmaksi toimijuuteen tukemisessa.

Keräämäni ja tutkimani aineiston pohjalta nousi vahvasti esille, että kuulumalla johonkin ryhmään tai yhteisöön ihminen kokee sekä omat ajatuksensa että toimensa tarpeellisiksi ja arvokkaiksi. Hyvän ryhmäilmapiirin luominen on avainasemassa toimijuuteen tukemisessa. Myös vertaistoimintaryhmän jäsenten keskinäinen kunnioitus ja yhteisöllisyys tukevat toimijuuden ja voimaantumisen kasvua. Vertaisryhmätoimijoiden näkemykset kertovat, että ryhmätoiminta vahvistaa myös jäsentensä identiteettiä ja autonomisuutta. Uskon, että jokainen Koala-ryhmän jäsen kokee olevansa arvostettu ja kunnioitettu ryhmämme jäsenenä. Jo pelkästään yhteisöstämme saatava tuki on voimaannuttavaa toimijalle.

Työni kerää yhteen tietoa, jonka mukaan toimijuuden kasvua ja subjektiivuuden syntymistä tuetaan otollisen toimintaympäristön luomisella, mikä rakentuu yhteisöllisyyden lisäksi osaavalle ohjaajuudelle. Ohjaajuus on laaja käsite, mutta tässä työssä rajasin sen kuvaamaan yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan kasvuprosesseja niin, että tämän toimijuus vahvistuu. Ohjaaja luo omalla ammattitaidollaan otollisen toimintaympäristön, missä ryhmän jäsenten toimijuus kasvaa ja kehittyy. Kuntoutujista tulee subjekteja, jotka osallisuudellaan edistävät omaa toimijuuttaan ja näin luovat itselleen aktiivisempaa ja rikkaampaa elämää. ”Käännetään vastoinkäymiset työkaluiksi”, kuten Koalaryhmän suunnitteluvaiheessa asian muotoilin.

Kuten tutkimuksen tuloksia esitellessäni kerroin, onnistuneen ohjaamisen ytimen muodostaa ohjaajan ryhmänlukutaito, joka perustuu ohjaajan vuorovaikutuskyvyille ja tarkkanäköisyydelle. Nämä taidot kehittyvät ryhmänohjauksessa karttuneen kokemuksen myötä. Ryhmän oikeellinen tulkitseminen vaatii ohjaajalta myös tilanneherkkyyttä ja tunneälyä, joita voi kehittää kartuttamalla ohjaamiskokemusta. Hyvin toimiva vuorovaikutus syntyy ohjaajan uskalluksesta olla vilpittömästi läsnä, hänen tulee olla aidosti oma itsensä eikä suojautua ammattiaseman antamaan rooliin.

Käsitlemäni tutkimusaineiston pohjalta voin todeta, että toimijuuden edistämisen perustana on syytä pitää mielessä ryhmän jäsenten omat lähtökohdat, heidän arkitodellisuutensa ja olemassa olevat voimavaransa. Varsinaista toimintaa suunniteltaessa ja ohjattaessa ohjaajan tulee huomioida myös ryhmäläisten mielenkiinnon kohteet ja valmiudet. Sen vuoksi ohjaajan tulee ryhmään tutustumisen ohessa tunnistaa ja kartoittaa toimijoiden resursseja. Yksilön henkilökohtaisten resurssien ja toiminnan vaativuuden tulee aina kohdata. Toimiva ryhmä vaatii aikaa kehittyäkseen ja kukin toimija kiinnittyy siihen omaa vauhtiaan. Myöskin ryhmäläisidentiteetin kehittyminen vie aikaa. Ja toimijuus puhkeaa kukkaan ajan kanssa. Ryhmän kanssa jaetut ehdotukset toiminnan malleista ja suunnista ovat pieniä palkintoja ohjaamistyössä onnistumisesta ja ryhmän tavoitteiden saavuttamisesta.

Osallisuus vertaisryhmässämme syntyi yhdessä ideoidun tekemisen kautta. Nyt Koala-ryhmä voi ylpeänä esitellä opinnäytetyön luvussa viisi kuvailtua aikaansaannoksiaan: Kohtaamisen tarpeessa –iltaa ja Mielenterveysviidakossa – lautapeliä, joita molempia tullaan työstämään ja tuottamaan myös tulevaisuudessa. Konkreettisten tuotosten näkeminen oli käänteentekevää kaikkien Koalaryhmän jäsenten näkökulmasta. Oman merkityksellisyytensä ryhmäprosessin aikaansaannosten valmistumiseen toi se, että jokainen ryhmän jäsen oli tuonut niiden tuottamiseen oman panoksensa.

Oli puhuttelevaa pystyä näyttämään Koala-ryhmän ulkopuolisille ihmisille, millaisia tuotoksia yhteiset työtunnit olivat saaneet aikaan. Erityisen vahvasti toimijuutta tukevaa on ollut ryhmäläisten saama positiivinen palaute täysin tuntemattomilta ihmisiltä. Sekä pelin pelauttamiskertoja, että uutta tapahtumaa on tiedusteltu useilta tahoilta. Tämä osoitettu mielenkiinto on näyttänyt toteen millaista positiivista vaikutusta vertaisryhmätoiminnalla voi olla. Saatu positiivinen palaute tukee yksilön uskoa itseensä ja parhaimmillaan ruokkii tämän tietoisuutta ja lujittaa uskoa omiin toimintamahdollisuuksiinsa myös muissa toimintaympäristöissä.

Tämän tutkimustyön tekeminen oli minulle monellakin tapaa opettavaista. Varsinaisessa opinnäytteen kirjoittamisprosessissa suurimman haasteen toi tutkimusasetelman monipuolisuus ja monet mahdollisuudet sekä opinnäytetyön fokuksen rajaaminen vastaamaan mielekkäällä tavalla sekä

Mielenterveysyhdistys Etappi ry:n toiveita, että Koala-ryhmätoiminnalle asetettuja tavoitteita. Suurimpana haasteena pidin tutkimukseni rajaamista toimijuuden ympärille, sillä ryhmätoimintaan ja yhteisöihin liittyy niin paljon minua kiehtovia teemoja ja oppialoja. Epäilinkin useasti aineistoni laajuutta ja mahdollisuutta tiivistää se yhdeksi opinnäytteeksi. Tästä voin kuitenkin päätellä, että ryhmätoiminnan kehittämisessä riittäisi työtä ja mielenkiintoisia tutkimusaiheita. Koen kehittyneeni ohjaajana ja tukeneeni myös omaa toimijuuttani merkittävässä määrin olemalla osa Koala-ryhmää. Haluaisin tulevaisuudessakin olla kehittämässä ryhmätyöskentelyä yksilöitä tukevaan suuntaan ja uskon myös, että minulla on ammattialalle paljon annettavaa.

12 PÄÄTÖSSANAT

Näen mielenterveyskuntoutujien toimijuuden vahvistamisen ja aseman kehittämisen merkityksellisenä asiana. Mielenterveyden sairauksiin liittyvät ennakkoluulot näyttäytyvät usein erilaisissa kohtaamistilanteissa. Erityisesti kuntoutuvilla nuorilla aikuisilla, joilla on opiskelu - ja työura edessään on uhka joutua alisteiseen ja stigmatisoituneeseen rooliin yhteiskunnassa. Koalan ryhmänohjaustilanteissa tuotettu osallistava havainnointi toi ilmi vertaisryhmän jäseniä yhdistävät kokemukset ja tunteet marginaaliin kuulumisesta. Mielenterveyden sairauksista kuntoutuminen näyttäytyy tässä tutkimuksessa haastateltavien yksilöiden elämässä haasteellisena elämänvaiheena. Kuntoutujat kohdataan sairausdiagnoosien kautta ja heidän henkilökohtaisia mielipiteitään vähätellen.

Koala-ryhmän jäseniä havainnoidessa ja haastatellessa yhteiseksi nimittäjäksi nousi kuntoutujan äänen kuulemisen tärkeys. Jokainen meistä tarvitsee yhteisön, jossa tiedämme tulevamme kuulluiksi, toimintaympäristön missä meitä kannustetaan ja tuetaan. Aktiivisen toimijuuden kehittäminen antaa vertaisryhmän jäsenille mahdollisuuden kääntää vastoinkäymiset työkaluiksi. Ohjaajan näkökulmasta on upeaa päästä seuraamaan toiminnasta seurannutta hyvää mieltä.

Ohjaamani vertaistoimintaryhmän saama palaute ja toimintaa kohtaan ilmaistu mielenkiinto osoittavat, että nykypäivän yhteiskunnassa on tilausta Koalan kaltaiselle toiminnalle. Ryhmän tuottama Kohtaamisen tarpeessa -ilta ja Mielenterveysviidakossa -lautapeli antavat kaivatun äänen vertaistoimintaryhmän jäsenille. Nähdäkseni ryhmätoimintamme tärkeimmäksi tuotokseksi nousivat ne onnistumisen kokemukset, jotka loivat Koala-ryhmän jäsenille uskoa omiin kykyihinsä ja motivaatiota tarttua tulevaisuuden hankkeisiin.

Pelkästään jo tätä opinnäytetyötä varten keräämäni tutkimusaineisto ja sen perusteella tehdyt johtopäätökset osoittavat, että Koalan kaltaiselle vertaisryhmätoiminnalle on tilausta. Tämän työn tekeminen on ollut minulle erittäin palkitsevaa. Olen yhteisöpedagogin opintojen aloittamisesta lähtien halunnut kehittyä erityisesti ohjaajana ja oppia ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Koalaryhmän perustamisesta saakka olen uskonut siihen, että yhteistoiminnalla voidaan saavuttaa merkittäviä tuloksia myös mielenterveyskuntoutujien toimijuuden lisäämisessä.

Minulle henkilökohtaisesti on ollut tärkeää nähdä, millaisen vaikutuksen ohjaustyöni on saanut aikaan. On ollut hermistävää seurata epävarmojen yksilöiden kasvua aktiivisiksi ja innokkaiksi toimijoiksi, jotka tänä päivänä pulppuilevat ideoita Koala-ryhmän seuraaviksi hankkeiksi. Olivat tulevat hankkeet millaisia tahansa, uskon vilpittömästi, että ryhmästä löytyy intoa ja tahtoa tehdä työtä niiden saavuttamiseksi.

Vertaistoimintaryhmä Koalan jäsenen sanoin:

”Se (Koala-ryhmä ja ryhmän tunnelma) on jotenkin semmoinen... mun mielestä se on ylipäättään tosi positiivinen. Jos yhdellä sanalla kuvaisi niin se on ehdottomasti positiivinen.

Aktiivinen ja tuota... sellainen innostava ja innostunut meininki. Ja samalla on kuitenkin... vaikka puhutaan vakavista asioista ei olla liian vakavia, eikä ne ole kuitenkaan mitenkään ankeita ne tapaamiset, eikä mitään tämmöistä. Oikeasti on hyvä olla siellä, on hauska olla yhdessä, on hyvä tehdä yhdessä, mutta kuitenkin saadaan aikaiseksi, ihan vakavastikin otettavia asioita.” (K1)

LÄHTEET

Aalto, Mikko. 2004. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Ryttylä: My Generation. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Adams, R., 2003. Social work and empowerment. New York: BASW.
Anttila, Pirkko, 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi Oy.

Toim. Brunila Kristiina ja Isopahkala-Bouret, Ulpukka. Marginaalin voima! Vantaa: Hansaprint Oy,

Eklund, K., Lindqvist, M., Kopakkala, A., Nieminen, S., Sura, S., Tuomisto, M., Santasalo, H., Janhunen, T., Tervämäki, P., Tarkiainen, L., Salomäki, J. & Partanen- Hertell, M., Sura, S. (toim.) & Janhunen, T.(toim.) 2005. Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Tampere: Kirjatalo Resurssi. Pieksämäki: RT- Print Oy.

Elsworth, J., 2005. A women's investment club: A case study investigating the process of empowerment by active participation in a group learning environment. Brisbane: Queensland University of Technology.

Haapaniemi, Rauno ja Raina, Liisa 2014. Rakenna oppiva ryhmä. Pedagogisen viihtymisen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hall, S.M., 1990. Identify empowerment through clinical sociology. Clinical Sociology Review 8.

Halvorsen, K., 1992. Samhällsvetenskaplig metod. Lund: Studentlitteratur.
Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K., 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

Hietala, Outi & Rissanen Päivi 2015. Kokemusasiantuntija – Hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Kuntoutussäätiö & Mielenterveyden keskusliitto.

Kokemusasiantuntijan opas: <http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2015/03/Kokemusasiantuntija-opas.pdf>

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2007: Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huuskonen, P. 2010. Vertaistuki – ”en olekaan ainut”. Vammaispalvelujen käsikirja. Asumispalvelusäätiö ASPA, Verkot-projekti 2007-2010. Viitattu 20.9.2013. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujenkasikirja/itsenaisenelamantuki/vertaistuki/>

Hyväri, S. 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena, 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY – kirjapainoyksikkö.

Ikävalko, Elisa, 1995. Käytännön tiedottaminen. Yhteisöviestinnän käsikirja. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Isokorpi, Tia, 2008. Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Juva: WS Bookwell Oy.

Järviöskoski, A. & Notko, T. 2004. Voimaa kuulluksi tulemisesta, mielenterveyskuntoutujien kotikuntoutusprojektin arviointi. Kuntoutussäätiön työselosteita 26/2004. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino

Kaukkila, Veli ja Lehtonen, Elisa 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Hansaprint Oy.

Kauppila, R. A. 2000. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot, vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. (toim.). 2008. Kohti muutosta, motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Koskisu, J. 2004. Eri teitä perille: Mitä mielenterveyskuntoutus on? Helsinki: Edita Prima Oy

Kopakkala, Aku 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kumpulainen, Kirstiina, 2010. Oppimisen sillat – kohti osallistavia oppimisympäristö. Helsinki: Yliopistopaino.

Kurki Leena, 2008. Sosiokulttuurinen innostaminen. Helsinki: Osuuskunta Vastapaino.

Laimio, A. & Karnell, 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Asumispalvelusäätiö ASPA. SOLVER Palvelut Oy.
http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf

Laitinen, Hanna 2006. Osallistumisen merkitykset ja mahdollisuudet järjestötoiminnassa. Teoksessa Hanna Laitinen (toim.) Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006.

Lehtinen, Erno – Kuusinen, Jorma – Vauras, Maija, 2007. Kasvatuspsykologia. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Liskola, P. 2007. Samanlaiset kohtalot yhdistävät. Teoksessa Forsström, S., Franski, R. & Tamminen, S. (toim.) Surunauhalla sidotut. Läheisen itsemurha ja vertaistuki. Helsinki: WSOY.

Lusa, Miia 2015. Hankesuunnitelma: Nuorten mielenterveyskuntoutujien kokemusasiantuntijuryhmä Koala. Mielenterveysyhdistys Etappi ry. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Lusa, Miia 2015. Projektiraportti: Koala-ryhmä. Mielenterveyskuntoutujasta aktiiviseksi toimijaksi. Mielenterveysyhdistys Etappi ry. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Mahlakaarto, Salme, 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

McDonald, R., 2004. Individual identity and organizational control: Empowerment and modernisation in a primary care trust. *Sociology of Health & Illness*, 26 (7).

Mehtola, S. 2012. Vertaisuus & Osallisuus. Teoksessa Ojuri, A. (toim.) Vertaisryhmä: väkivaltaa kokeneiden naisten osallisuuden ja voimaantumisen tukeminen. Ensi- ja turvakotien liitto, 6 - 9.

Metsämuuronen, Jari: Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 4. 2009. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Mielenterveysyhdistys Etappi ry:n internetsivut. www.etappiry.net.

Miettinen, M. 2007. Työkenttänä pieni yhdistys. Näkökulmia työhön vapaaehtoisorganisaatiossa. Teoksessa Forsström, S., Franski, R. & Tamminen, S. (toim.) Surunauhalla sidotut. Läheisen itsemurha ja vertaistuki. Helsinki: WSOY.

Munnukka, T., Kiikkala I. & Valkama K., 2005. 'Vertaiset verkossa' teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere, Vastapaino.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Ensimmäinen painos. Helsinki: WSOYpro Oy. Helsinki: WSOY Kirjakeskus.

Neufelt, J. & Grimmet, P.P., 1994. The Authenticity for struggle. Teoksessa J. Neufelt, & P.P. Grimmet (toim.) Teacher development and the struggle for authenticity. Professional growth and restructuring in the context of change. New York: Teacher College Press.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Viides, uudistettu painos. Helsinki: Palmenia kustannus. Tampere: Tammer-Paino.

Narumo, R. 2006. Voiko kuntoutumista ohjata? : ohjaava työote mielenterveystyössä. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Viides, uudistettu painos. Helsinki: Palmenia kustannus. Tampere: Tammer-Paino.

Nylund, M. 2005. Vertaisryhmät kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu ja Ritalahti, Kari 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pekkari Mervi, 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Perkins, D.D. & Zimmerman, M.A. 2004. Empowerment theory, research and application American Journal of Community Psychology 23 (5).

Rappaport, J, 1995. Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. American Journal of Community Psychology 23 (5).

Robinson, H. 1994. The ethnography of empowerment. London: Falmer Press.

Reijonen, M., Strandén- Mahlamäki, T.(toim.) 2008. Oivaltava kohtaaminen, menetelmiä ihmissuhdetyöhön. Helsinki: WSOYpro. Juva: WS Bookwell Oy

Runotalon internet-sivu <http://runotalo.net/index.php/voimarunot/110-aamutjauudet-alut>

Salo-Gunst, L. & Vilkkö-Riihelä, A. 2004. Psykye, kertaajan opas. Helsinki: WSOY. Porvoo: WS Bookwell.

Siitonen, J., 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Oulun yliopisto.

Vallo & Häyrinen 2014. Tapahtuma on tilaisuus. Tietosanoma.

Vehviläinen, Sanna, 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Vehviläinen, Sanna, 2001. Ohjaus vuorovaikutuksessa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Vilkkä, Hanna, Airaksinen Tiina, 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Wilska-Seemer, K. 2005. Voimaantuminen vammaisten naisten vertaisryhmissä. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Zimmerman, M.A., 1995. Psychological empowerment: issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*.

LIITE 1. Teemahaastattelurunko.

Teemahaastattelun teemat ja kysymykset

Haastateltaville on kerrottu, että haastattelun teemat käsittelevät Koala-ryhmän vaikutusta ryhmän jäsenten hyvinvointiin ja aktiivisuuteen sekä ohjaajan roolia ryhmän jäsenten osallistajana.

Koala-ryhmän sidosryhmien edustajien kanssa keskustellaan seuraavista teemoista ja heidän näkemyksistään ryhmätoiminnasta:

1. **TAUSTOITUS:** Haastateltavan työtausta kuntoutujien parissa.
2. **TOIMINNAN MERKITYS:** Millaisen tarpeen haastateltava näkee Koala-hankkeen tyyppiselle ryhmätoiminnalle?
3. **VOIMAANTUMINEN JA TOIMIJUUDEN LISÄÄNTYMINEN:** Miten voimaantumisen ja toimijuuden lisääntymisen voi tunnistaa ryhmäläisissä ja muissa kuntoutujissa?
4. **KUNTOUTUMISEN KRITEERIT:** Millä kriteerein ryhmän jäsenen toimijuuden lisääntymistä voisi arvioida? Voiko voimaantumiselle ja toimijuuden lisääntymiselle asettaa selviä selkeitä portaita? Kuinka haastateltava määritteli voimaantumisen ja toimijuuden lisääntymisen askelmat?
5. **OHJAAJUUS:** Mitä näet tärkeimpinä ohjaajan ominaisuuksina? Mitä toimijan voimaantuminen vaatii ohjaajalta? Kuinka ohjaajan tulisi toimia lisätäkseen ohjattavansa toimijuutta? Mitä ovat hyviä motivaattoreita ja innostamisen työkaluja? Miten ohjaaja voi vaikuttaa yhteishenkeen ja sisäisen kulttuurin luomiseen? Miten yhteisöllisyyttä voidaan tietoisesti kasvattaa?

Koala-ryhmän jäsenten kanssa keskustellaan seuraavista teemoista ja heidän henkilökohtaisista kokemuksistaan ryhmätoiminnan eri vaiheissa.

1. **TAUSTOITUS:** Haastateltavan harrastuneisuus ja yhteiskunnallinen aktiivisuus (esimerkiksi järjestötoiminta) ennen Koala-ryhmään liittymistä.
2. **TOIMINNAN MOTIIVIEN KARTOITUS:** Mikä motivoi haastateltavan tulemaan ensimmäisen kerran Koala-ryhmän tapaamiseen ja mitä hän odotti ryhmän toiminnalta?
3. **RYHMÄYTYMINEN:** Millaisina haastateltava kokee muut ryhmän jäsenet ja ryhmän sisäisen kulttuurin? Havainnot mahdollisista muutoksista ryhmän jäsenten rooleissa ja yhteishengessä. Minkälaisena näet oman roolisi ryhmässä? Millaisilla adjektiiveilla kuvailisit Koala-ryhmää ja Koala-ryhmän toimintaa? Miten sinuun on suhtauduttu siinä ryhmässä?

4. **OHJAAJUUS:** Millainen on haastateltavan näkemys hyvästä ohjaajasta? Mitä hän odottaa ohjaajalta? Mitkä ovat haastateltavan mukaan ohjaajan tärkeimmät ominaisuudet?
5. **RYHMÄN JÄSENEEN VOIMAVARAT:** Muutokset ryhmän jäsenen voinnissa toiminnassa mukana olon aikana? Mahdolliset huomiota herättäneet tuntemukset ja ajatukset omasta voinnista ja toimijuuden heräämisestä. Oletko löytänyt itsestäsi uusia puolia toiminnan myötä? Millaisia tunteita tapahtuman järjestäminen on herättänyt sinussa? Oletko saanut oikeassa suhteessa valtaa, vastuuta ja vapautta?
6. **RYHMÄSSÄ TOIMIMISEN MERKITYS SINULLE:** Oma elämä, sosiaaliset suhteet. (Mahdolliset muutokset ryhmän jäsenen toimintakyvyssä. Huomasiko ryhmän jäsen sosiaalisissa suhteissaan muutoksia? Onko ryhmän jäsenen arkielämässä ja vapaa-ajalla tapahtunut muutoksia? Millaisia työkaluja olet saanut toiminnasta? Mitä olet oppinut ryhmän muilta jäseniltä? Oletko kokenut sen stressaavaksi, että suunnittelemme itse toimintamme?
7. **AVUN TARVE JA SAAMINEN:** Millaista apua ja tukea ryhmäläinen on kokenut tarvitsevansa? Onko hän saanut kaipaamaansa tukea? Millaista se on ollut?
8. **ANTI:** Mitä jäsen kokee oppineensa ryhmässä toimiessa? Mikä on ollut ryhmässä toimimisen aikana vaikuttavin kokemus? Mitä ryhmän jäsen on oppinut omasta itsestään ryhmässä toimiessaan? Millaisina hän näkee mahdollisuutensa vastaavanlaisessa ryhmä- ja järjestötoiminnassa tulevaisuudessa?